





Digitized by the Internet Archive  
in 2024 with funding from  
University of Toronto

<https://archive.org/details/31761120598602>





# Currents

## Charting a course for progress

Welcome to *Currents*, the first in a series of newsletters to be produced by the Ontario Women's Directorate.

The province's commitment to open and accessible government requires, in part, that the public have as much information as possible about the climate in which decisions are made and policies are set. For this reason we wanted to keep you up to date on the priorities the government has established in women's issues, the directions we are taking and the initiatives we have undertaken. We hope this newsletter will provide you with a vehicle through which you can be kept abreast of those policies and programs.

We will consequently be bringing you news about such topics as pay equity, employment

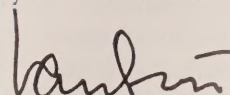
equity, family violence, child care, women and poverty, immigrant and native women, housing — and much more.

We hope you'll find the newsletter informative and interesting, but we also hope that you'll let

us know your own views on the issues we should be addressing. For if open government is to work, we need to hear from you as much as you need to hear about us.

I hope you enjoy the first issue of *Currents*. I

look forward to getting your comments.

  
The Honourable Ian Scott  
Attorney General and  
Minister Responsible for  
Women's Issues

### Pay-equity panel

## On the road to change

In mid-May, the last in a series of seven public consultations on pay equity will take place in Toronto. It will mark the end of the first stage of what Attorney General Ian Scott, Minister Responsible for Women's Issues, has called "an unprecedented opportunity" for the public to get involved in a discussion.

Options and issues set out in the Green Paper on Pay Equity have formed the basis for these hearings on how to implement pay equity in the broader public and private sectors.

The process has been conducted by a panel of three consultants: C. David Clark, president and chief executive officer of the Campbell Soup Company Ltd.; Dr.

Gail C.A. Cook, executive vice-president of Bennecon Ltd., a management consulting firm; and William A. Dimma, president and chief executive officer of Royal LePage Ltd.

The panel has heard from dozens of business, labour and women's groups and has traveled from Toronto to Sudbury, Windsor, Thunder Bay and Ottawa. In addition, the panel has also listened to presentations on many concerns and issues. They range from the cost burden employers feel will be carried by them as a result of pay equity legislation, to descriptions of wage discrepancies between male and female employees in the same establishment.

"I think the process

has been successful in that it has given interested parties a chance to let their feelings be known," says Jane Marlatt, senior policy advisor, economic issues for the OWD. "This has been important in areas such as Thunder Bay and Sudbury, which often feel cut off from Queen's Park.

"The most interesting thing about the process, for me, has been the comments of employers who have come out in support of pay equity and their reasons for doing so."

Trudy Bolduc, co-owner of a Sudbury hotel who employs 65 people, denounced a commonly heard complaint that businesses will go under

*Continued on page 4*



# Action-packed year pays off

The United Nations Decade for Women closed out on a year of unprecedented achievement last year for the Ontario Women's Directorate (OWD) and the women of Ontario.

The directorate's efforts to promote economic and social equality for women focussed on four major areas: pay equity; employment equity; family violence; and immigrant and visible minority women.

## Pay equity

In November, the information-packed Green Paper on Pay Equity was tabled in the legislature by the Honourable Ian Scott, Attorney General and Minister Responsible for Women's Issues. A public consultation process on pay equity is currently underway, and very soon, pay equity will be introduced in Ontario.

Consultative Services Branch has been working with employers to promote a wide range of initiatives designed to achieve genuine equality for women in the workplace. It has offered such things as training seminars, manuals, information packages, role

models and audio-visual presentations — all designed to help employers establish employment equity programs in their firms.

Last fall, the second annual Employment Equity Awards Dinner was organized by the directorate to honour outstanding efforts by employers in the field of employment equity. The 1985 winners were Manufacturers Life Insurance Company, the Toronto Board of Education, Westinghouse Canada Incorporated and Mutual Life Assurance Company of Canada.

A highlight of the dinner was an address by Premier David Peterson in which employers were urged to sign a new Policy Statement on Employment Equity. The statement was developed in order to reflect a commitment by senior management to take positive steps in making employment equity a reality.

The province has targeted more than \$4 million for funding employment equity programs in the public sector — to hospitals, universities, municipalities and school boards. The fund

is being administered by the OWD through the Consultative Services Branch and the Ministries of Health, Colleges and Universities, Municipal Affairs and Education.

Child care is still a major stumbling block to parents wishing to participate in training programs and in the work force. Following an interministerial steering committee on child care, co-chaired by the OWD and the Ministry of Community and Social Services, the government allotted 10,000 new day care spaces to the province. In January this year, the Queen's Park Child Care Centre was established, under a parent co-operative board, to encourage other employers to set up workplace-based child care facilities.

Last fall, in co-operation with the Ministry of Industry Trade and Technology, the Business Ownership for Women program was launched. This program funds a series of conferences and seminars around the province through which women are assisted in starting up or expanding their own businesses.

## Wife assault

Family Violence was another major priority for the OWD. A multi-media, public awareness campaign, which was launched in the fall of 1984, was continued in 1985 with the production of two extremely effective television commercials (see story on page 3). In addition, the directorate's

Family Violence Unit conducted a series of regional consultations with community groups and those concerned with wife assault as a vital part of the OWD's mandate to promote positive change.

The Program Development Branch continued its successful Open Doors project under which more than 250 women in non-traditional careers visit schools across the province. The women, by their own example, demonstrate to students that a wide range of careers are open to young girls.

In November, the directorate released a new film called *Here Today... Where Tomorrow?* which stresses the importance of taking steps, while in high school, to lead to satisfying careers.

The Program Development Branch is also responsible for the Community Grants Program which provides funds for innovative projects undertaken by a variety of women's groups.

In recognition of the special needs of visible minority and immigrant women, the OWD is working with the federal government and other ministries to address these groups' concerns. In June, Ontario will present a special report on this topic to the Federal/Provincial/Territorial meeting of ministers responsible for women's issues.

These and other OWD activities will be of far-reaching benefit to all of the women of Ontario.



Ontario  
Women's  
Directorate

May 1986, Volume 1, Number 1

## Currents

*Currents* is published six times a year by the Ontario Women's Directorate. Editor: Annette Snowdon. Contributors: Beryl Crossley, Isabella Bardoel. Design: Public Affairs Limited. For information or notification of a change of address write to: *Currents*, Ontario Women's Directorate, 4th floor, Mowat Block, 900 Bay St., Toronto, Ont. M7A 1C2. Telephone (416) 965-7785.

## KEEPING HER IN LINE

It's something you may have overheard but will seldom hear discussed. Yet it's brutal reality. For every year, one woman in ten is abused by her husband. Put down verbally. And beaten up physically—to the point of unconsciousness, hospitalization or death. In fact, wife assault is involved in

one fifth of all Canada's homicides.

Clearly, physical abuse of any kind is against the law. Violence against wives is especially repugnant. The children in these homes may grow up conditioned to accept abuse, or renew the cycle by abusing others.

### WIFE BATTERING: IT'S TIME TO BREAK THE SILENCE

For information, write: BREAK THE SILENCE, Queen's Park, Toronto, Ontario M7A 1N3.



The campaign against wife assault by the Ontario Women's Directorate has resulted in an increased public awareness about family violence.

## TV viewers respond to hard-hitting ads

Two *Break the Silence* television commercials on wife assault, aired last November, made a strong impact on the Ontario public, a recent Gallup poll has shown.

In fact, the commercials, which were developed by the Ontario Women's Directorate (OWD), made a strong impression on both men and women equally and on all age groups of the adult population.

In October 1984,

Phase One of the directorate's public awareness campaign on family violence focussed on radio commercials and posters. While polls showed that this advertising was effective, the recent television campaign really brought the message home.

A report to the directorate by the Informa Research Company showed that in December 1985, 39 per cent of the Ontario public, polled on a weighted basis, recalled

seeing or hearing advertising on the topic of family violence. A year earlier, only 22 per cent could recall any type of advertising on the subject.

Four-fifths of those polled reported they had seen or heard some coverage of family violence in the media during November, when the commercials were aired.

### Unusual approach

The two television commercials sponsored by the directorate took the unusual form of testimonials. In one, a former victim faces the camera and describes the effects of constant beatings on herself and on her children. In the other, a man, his face in shadow to conceal his identity, talks about how he repeatedly assaulted his wife and how his child begged him to stop. Both commercials end with a display of toll-free, crisis-line telephone numbers which direct viewers to places they can go, province-wide, for information and assistance.

The Gallup poll revealed that the two testimonial-type advertisements had greater impact on the viewing public than other types of television advertising on the subject aired over the same period.

Conventional commercials about shelters or agencies that help battered women were almost twice as likely to be remembered by women as by men. The directorate's unconventional advertisements, however, appear to have had equal residual impact on both sexes. As family violence is usually instigated by the male partner,

the strong impact the commercials made on men is very encouraging.

The poll also showed that society continues to judge assaulted women harshly. Almost half of those polled admitted that they lack empathy for women who remain in assaultive relationships. The negative pattern is slowly changing, however, as assaultive behaviour and the surrounding circumstances become more widely discussed.

In 1984, more women than men tended to be critical of the victims of wife assault. Now the opposite is true. Slightly more than half of those polled in the survey revealed that they agree that "most people know someone who has beaten his wife."

### Changing beliefs

The poll revealed a lessening of the commonly held belief that wife assault results from an argument between the parties. The majority, however, still believe this to be the case and express the opinion that women play an active role in causing the violence.

Despite fairly extensive media coverage on the issue of wife assault, people appear to be no closer to an understanding of why family violence occurs. The public has learned, nevertheless, that wife assault is not tolerable under any circumstances. Prior to widespread exposure on family violence, one in five men believed it was acceptable behaviour. A year later, however, most people agree that there is no exception and that wife assault is never right.

# Another step toward ensuring equity

Royal Insurance Canada, a member of one of the world's largest international insurance companies, became the latest firm to publicly demonstrate its commitment to employment equity recently when it signed the OWD's Policy Statement on Employment Equity.

The policy statement, signed by Royal's president, Jean Robitaille, is proof of the company's commitment to employment equity and signifies their intention to introduce employment equity initiatives. The company will send the statement to its offices across Canada as a prototype for their consideration.

## Wide distribution

The directorate's policy statement has been sent to the chief executive officers of more than 3,500 companies since it was introduced last October.

By signing the policy statement, employers affirm their commitment to a number of initiatives which include: a regular review and evaluation of hiring and promotion practices; the identification of human resource policies that may prevent or limit equality in employment; an active search for qualified women to compete for all available positions and training programs; and the consideration of parental and other family responsibilities when establishing working conditions and benefits.

"The idea of a policy statement was actually

proposed to us by a number of business representatives," says Jane Allen, acting director of the OWD's Consultative Services Branch.

"Employers, employer associations and professional associations were involved in its development. There were essentially two reasons for doing so: first, so that the province could get a better idea of how many companies in Ontario are committed to employment equity; and, second, to give employers a vehicle for letting the government know that they are committed to employment equity and what it means to them.

"Because companies don't have to report on employment equity practices, we don't have any real way of knowing how widespread the take-up of employment equity measures has been."

Ms Allen says not all companies may agree with the specific wording of the statement and that they are welcome to develop their own and send it to the OWD. She emphasizes, however, that such policies should go a step farther than simply confirming non-discriminatory practices and must support proactive measures suggested by employment equity programs.

Those wishing more information on the policy statement, or advice on implementing an employment equity program, should contact Mary Helen Spence, Consultative Services Branch, Ontario Women's Directorate, at (416) 965-7785.



*Glenna Carr, executive director of the Ontario Women's Directorate watches while Jean Robitaille, president of Royal Insurance Canada signs the directorate's Policy Statement on Employment Equity.*

**ON THE ROAD/**  
*continued from page 2*  
if they are forced to increase women's wages. "If a business can only run through the exploitation of women," she said, "I say that is terrible."

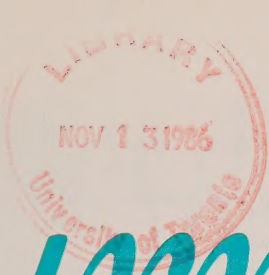
Not all businesses support pay equity. The Sudbury Chamber of Commerce, in its brief to the panel, said: "We strongly believe that this legislation will not only disadvantage women, but will have an adverse economic impact, and certainly will not entice new business and investment in the province."

This was an issue that was taken up by a number of business groups, but not always with the same conclusion. The Business and Professional Women's Club of Windsor, which is made up of a number of employers in businesses

including real estate and stockbroking and of women who own their own businesses, had this to say: "We recognize that the business community has mounted a campaign against the government's plan to introduce pay equity. However, the system is in place in Australia and (states) the Manager of Industrial Relations for the Employers Federation in Sydney, 'It has worked well.' The (wage) gap has now been reduced to 15 per cent in Australia. In our view, there appears to be a realistic goal here. We firmly believe that the determination of wages on the basis of value need have no significant damaging effect on the economy."

Once the consultation process is over, the panelists will report their findings to Premier David Peterson and to Mr. Scott.

ASON  
ND  
C76



Ontario  
Women's  
Directorate

Honourable Ian Scott  
Attorney General and  
Minister Responsible  
for Women's Issues

Government  
Publications

July 1986, Volume 1, Number 2

# Currents

## B.C. talks focus on training

The Federal/Provincial/Territorial meeting of Ministers Responsible for the Status of Women, held last month in Fairmont Hot Springs, B.C., was a great success according to Elaine Todres, the OWD's new Assistant Deputy Minister.

"We feel that we had a most worthwhile meeting," says Dr. Todres.

"We were able to accomplish a great deal — particularly in the area of training. There was also considerable concern expressed by all regarding the specific needs of native, visible minority and immigrant women."

Ministers attending the three-day meeting were: the Hon. Terrance P. Segarty, Minister of Labour and Minister Responsible for the Status of Women (MRSW) for B.C. (co-chair); the Hon. Walter F. McLean, former MRSW for Canada (co-chair); the Hon. Ian Scott, Attorney General and Minister Responsible for Women's Issues for Ontario; Madame Monique Gagnon-Tremblay, *Ministre déléguée à la condition féminine au Québec*; the Hon. Brian A. Young, MRSW for Nova Scotia; the Hon. Richard Hatfield, Premier of New Brunswick and MRSW; the Hon.

Judy Wasylycia-Leis, MRSW for Manitoba; the Hon. Joseph A. Ghiz, Premier of P.E.I. and MRSW; the Hon. Dennis Anderson, MRSW for Alberta; the Hon. Charles J. Power, MRSW for Newfoundland; and the Hon. Margaret Joe, Minister Responsible for the Women's Bureau for the Yukon. Toni Graeme, executive director of the Women's Secretariat for the Northwest Territories, and Leah Siebold, executive director of the Women's Secretariat for Saskatchewan, represented their ministers.

Ontario tabled papers on: training policies and programs; economic issues facing native women; immigrant and visible minority women; and a national public education strategy.

Presenting Ontario's paper on training, Mr. Scott said it was "the key that will open the door to employment opportunities for women."

He also said that he would support a number of measures that identify and remove barriers to training. They could include: supplementing training allowances as an incentive to women who are on social assistance;

*Continued on page 4*



*From left to right are the Ministers Responsible for the Status of Women: Ian Scott (Ont.); Charles Power (Nfld.); Walter McLean (former MRSW for Canada); Monique Gagnon-Temblay (Que.); Terrance Segarty (B.C.); Margaret Joe (Yukon); Dennis Anderson (Alta.); and Brian Young (N.S.).*

## Chamber to help play host at annual awards dinner

The third annual Employment Equity Awards Dinner will be co-sponsored this year by the Ontario Chamber of Commerce.

The awards are given to selected Ontario firms in recognition of their efforts and achievements in implementing employment equity initiatives.

"We are very pleased that the Chamber will be

co-sponsoring the event," says the Honourable Ian Scott, Attorney General and Minister Responsible for Women's Issues. "It affirms their support of the principle of employment equity and will undoubtedly encourage many Ontario employers to send in their nominations for this year's awards."

Any private or public  
*Continued on page 4*

# Job is close to her heart

Students these days often have to take what they can get to earn some money over the summer. But Niki Kelly, a 20-year old psychology student from Guelph, is one of the lucky ones. She was one of 21 students selected to work on OWD-sponsored community projects — funded by the Ontario government's Summer Experience program.

Ms. Kelly is working for a Toronto group called Women Working with Immigrant Women (WWIW). She will be researching changes to the Immigration Act and analyzing their effects on immigrant women. It's a project close to her heart because she knows the difficulties experienced by her mother and other relatives when they emigrated from India.

Ms. Kelly's abilities appealed to Salome Loucas, co-ordinator of WWIW. "Because we are working with immigrant women," says Ms. Loucas, "we need someone with that kind of sensitivity."

Ms. Kelly heard about the Summer Experience program at the University of Guelph. She sent a letter and application to OWD outlining

her education and work experience and her experience with women's issues. The interview that followed really tested her knowledge and self-confidence.

Just making it to the interview stage is something of an achievement. Sharon Jorgensen, OWD program co-ordinator, says that more than 800 college and university students and 62 community groups applied for the 21 positions.

The student's wages are actually paid by the Ministry of Skills Development which co-ordinates the Summer Experience program.

"When we look at a project we ask ourselves how it will benefit women in the community and contribute to the ongoing work of the organization," says Ms. Jorgensen. "We want to know if it provides meaningful work for the student. We are also concerned that the project meets OWD priorities and that there be good regional representation."

Projects sponsored by OWD this summer cover the whole range of priority issues. One project in Hamilton, for example, will organize

self-help groups for native women. Another, in Windsor, will fund publication of a bilingual directory of women's groups and services. One group of women in northwestern Ontario will be working with battered women and their children. All projects are evaluated upon completion.



*Niki Kelly's skills impress Salome Loucas, right, co-ordinator of the OWD-sponsored community project.*

## Pay equity implementation goal of proposed legislation

Pay equity for the women of Ontario is one step closer. The last public hearing on implementation of pay equity legislation was held May 15 in Toronto. The public consultation panel is now preparing a summary report of submissions which will be released this summer.

Attorney General Ian Scott, Minister Responsible for Women's Issues, has said that pay equity legislation for the private and broader public sectors will likely be introduced in the fall session of the legislature.

Pay equity legislation would require Ontario employers to raise the pay scales of female-dominated jobs within defined establishments to the same level as jobs of comparable worth held mainly by men.

A panel appointed by the Premier held eight public hearings in five Ontario cities over a four-month period. The panel received about 230 submissions from business, labour and women's

groups. Two-thirds of the submissions — most of them from labour and women's groups — are in favour of pay equity legislation.

Participants at the hearings were asked to address the issues raised in the Green Paper on Pay Equity and many of them did. "There were a lot of interesting and useful comments, such as descriptions of job evaluation systems," says OWD researcher, Barbara Falk. "Many of those who are opposed said, 'We don't like it, but if you're going to go ahead with pay equity here is how we think it should be done.' The public hearing process was really effective in terms of public education. It forced many people to think about the issues."

Proposed legislation would cover the private sector and the broader public sector which comprises Crown agencies, universities, hospitals, municipalities, school boards and provincially funded organizations.



Ontario  
Women's  
Directorate

July 1986, Volume 1, Number 2

## Currents

*Currents* is published six times a year by the Ontario Women's Directorate. Editor: Annette Snowdon. Contributors: Christine Staddon, Lyn Hamilton. Design: Public Affairs Limited. For information or notification of a change of address write to: *Currents*, Ontario Women's Directorate, 4th floor, Mowat Block, 900 Bay St., Toronto, Ont. M7A 1C2. Telephone (416) 965-7785.

# A career dedicated to equality

Glenna Carr recently left the Ontario Women's Directorate to become Assistant Deputy Minister of Skills Training and Development with the Ontario Ministry of Skills Development.

As executive director, then assistant deputy minister, Ms. Carr guided the directorate through its first exciting three years.

Before Ms. Carr left, OWD's communications coordinator, Christine Maddon, asked her about women's progress.

**Q. Looking over the last 10 years, do you think there has been real progress for women?**

I think so. There's been real progress for women in the civil service in areas where there already a large number of women — in administration, particularly. Many women who progressed were secretaries who, without affirmative action, would never have been able to move into other kinds of administrative and managerial positions. So, we changed a number of policies, on credentials, for example, which restricted women from moving between job categories.

I think progress has taken longer in the private sector because it has been done in a relatively laissez-faire way. I suspect that without some more compelling motivation, that it will continue to be fairly slow. We've had to wait for society to become more familiar with the facts that, to some degree, women have had certain barriers or restrictions, that the

times are changing, that there's no reason women shouldn't do jobs or be considered for jobs or be paid equally with men. It's taken longer for that to percolate through but I think in the last few years the speed of change has accelerated.

Also, more women are now equipped through education and training. Many more women are in business and in law, and so on. Unfortunately, there are still very few in some of the technical and trade areas and so we're not seeing women going into those kinds of jobs yet.

**Q. What do you think should be our priorities right now?**

A. I think the priorities of the directorate are right in the sense of providing broad support to women — recognizing their role in the family in terms of raising children — so that providing more, decent-quality child care is an important priority.

There is a lot of work to do in the area of education and training to prepare young women for the future. They are most likely going to be in the labour force for a considerable length of time and they need to take the kinds of courses and stay in school long enough to develop the skills that they'll need. And it is possible to do that and still be a wife and mother.

The areas of employment equity and pay equity are moving along on the public agenda and it's a matter of keeping the momentum.



*Glenna Carr recently left her position as Assistant Deputy Minister of the Ontario Women's Directorate for a brand new challenge as the Assistant Deputy Minister of the Ministry of Skills Development.*

We've had a lot of changes in the justice area — reform of the Family Law Act and the Charter of Rights for example — and I think now it's a matter of monitoring those developments and making sure that we comply with the equality provisions of the Charter of Rights in terms of legislation and administrative practices.

Another important priority is to adapt and tailor our initiatives to particular groups, such as visible minority women.

**Q. What have been the high points of your career with OWD?**

A. One high point has been seeing co-operative action nationally. It's only been in the last four years that every jurisdiction in Canada has appointed a minister and has set up a staff organization to deal with women's issues. Ontario has taken a lead role, for example, in the

areas of wife assault, public policy on child care and employment equity. It's been very gratifying to see other provinces and jurisdictions come to Ontario to see what we've done. We've become a sort of model for other jurisdictions.

I've just come back from the Federal/Provincial/Territorial ministers' meeting. Three years ago at those meetings you still had to explain to people what affirmative action was and the term employment equity hadn't even been coined yet. We really have moved a long way.

Looking at Ontario, another highlight has been the trend towards seeing women's issues as economic issues and not as "social frills." Some of the issues identified when the directorate was first set up — family violence, child care, training — have become mainstream issues that are critical to the economic well-being of the country. That's very encouraging. It's also encouraging to see the change in employers and how they take women seriously, in a way they did not three years ago.

Seeing everyone in the legislature stand up for equal pay for work of equal value was a big high in the fall of 1983. Since that time we've been working out the practical side of pay equity. The effectiveness of the directorate's public education campaign on family violence and the quantum leap in public awareness that resulted was another high point.

## CHAMBER/

*Continued from page 1*  
sector employer, employee, association or staff placement organization, or any women's group can nominate one employer for the award — with the exception of the Ontario government. Nominations must state why the employer merits the award and must be accompanied by extensive supporting data. The nomination must be signed by the nominator and by the chief executive officer (or equivalent) of the nominated employer.

"As Ontario's leading organization representing

the spectrum of business," says Bernard R. Wilson, present of the Chamber, "we are truly delighted to have this opportunity to share with the government in giving well-deserved recognition to those who have made special achievements in implementing employment equity. It is in keeping with our strongest principles."

Award winners will be announced at a dinner to be held at the Toronto Westin Hotel on November 12.

For more information, contact Mary-Helen Spence in the Consultative Services Branch.

## Appointee brings a wealth of experience to new role

The Honourable Ian Scott, Attorney General and Minister Responsible for Women's Issues, has announced the appointment of Dr. Elaine Todres as the new Assistant Deputy Minister of the OWD. Dr. Todres succeeds Glenna Carr who is now

Assistant Deputy Minister of Skills Training and Development for the Ontario Ministry of Skills Development.

As former director of the Policy and Research Branch, Dr. Todres played an important role in shaping government strategies and policies for pay equity, child care, job training and family violence. In his announcement, Mr. Scott said that Dr. Todres has "helped map a course for the OWD, and this government, which has put Ontario in the forefront of policy-making on women's issues."

Before joining the OWD in 1983, Dr. Todres was director of the Revenue and Operations Research Branch of the Ontario Ministry of Revenue.

She has a doctorate in political science from the University of Pittsburgh.



*Dr. Elaine Todres, the new Assistant Deputy Minister of the Ontario Women's Directorate, served as director of the Policy and Research Branch before her appointment.*

## Award Winner

# Film faces the future

A film produced for the OWD, *Here Today . . . Where Tomorrow?*, received third prize in the guidance category at the 28th Annual American Film and Video Festival held in New York City at the end of May. It was the only film produced outside the U.S. to win an award.

First prize in the category went to *Expectations: A Story About Stress* by Walt Disney Studios and the second prize was for *Space Women* by TIME-LIFE Videos.

*Here Today . . . Where Tomorrow?* is a drama about Jill, a high school student with a failing mark in science, who is facing some tough decisions about her future. Jill is played by

Ingrid Veninger who stars in CBC-TV's hit show *Airwaves*. The 26-minute film was produced by Marilyn Belec of Galax Media Corporation for OWD's Program Development Branch. Alison Roberts, branch director, says the film was made to encourage girls to choose courses — especially in math and science — that will prepare them for a satisfying career.

Schools can purchase the videotape from TVOntario. The 16 mm film is distributed by L Media Marketing Services Ltd. in Markham. Copies of the film and videotape may be borrowed from the OWD Resource Centre. Call 965-7785 ext. 285. A teachers' guide is available with the film.



*Ingrid Veninger and Jonathan Potts star in Here today . . . Where Tomorrow? — a film that encourages girls to seek meaningful careers.*

## B.C. TALKS/ Continued from page 1

helping pay child care and transportation costs for trainees; and making schedules more flexible to allow more part-time workers to participate.

The focus on the special needs of native, immigrant and visible minority women was particularly gratifying for the Ontario delegation since the directorate has identified these groups as targets for new initiatives.

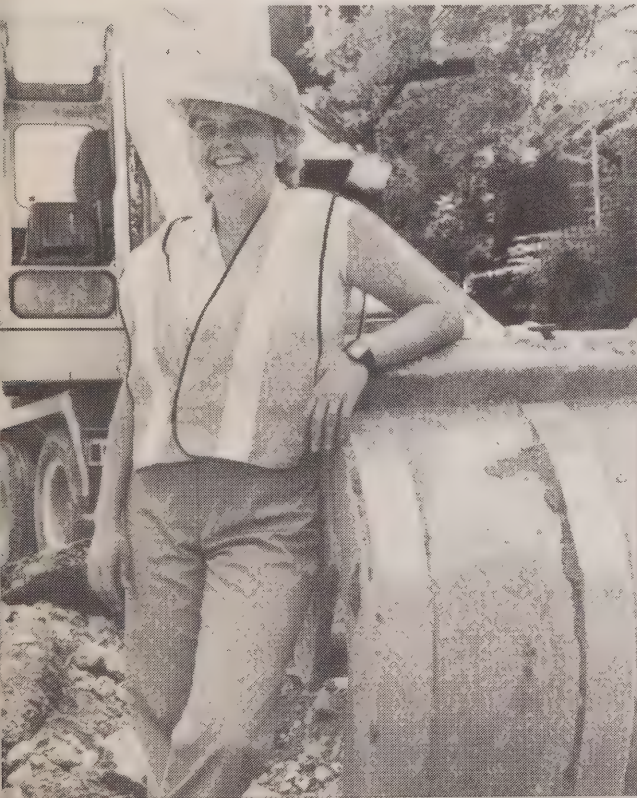


Ontario  
Women's  
Directorate

Honourable Ian Scott  
Attorney General and  
Minister Responsible  
for Women's Issues

# Currents

## Improving job opportunities



*Change Agents: Marion Stringer was recently hired by Sentinel Paving Construction as a labourer. Her first job for the company is doing paving work on a major Toronto road.*

## Awards recognize the best fair-practice employers

Most 3,000 Ontario organizations have been invited to submit their nominations for this year's employment equity awards. The awards are given by the OWD to private and public sector

employers (excluding the Ontario government) who can clearly demonstrate that their personnel policies and practices are free from discrimination, and who have significant  
*Continued on page 2*

The Canadian Manufacturers' Association and six Ontario companies have signed agreements with the OWD to start *Change Agents* projects. *Change Agents* is the name of a new OWD program which is designed to improve employment opportunities for women working in the private sector.

The six participating companies are: Consumers' Gas Company Ltd.; K. J. Beamish Construction Co., Limited; The Oshawa Group Limited; Sentinel Paving & Construction Limited; Suncor Inc.; and Westinghouse Canada Inc.

*Change Agents* was announced last October by Ian Scott, Attorney General and Minister Responsible for Women's Issues, and employers were invited to submit proposals for projects. Mr. Scott says the *Change Agents* ventures "represent an exciting new approach to increasing our collective understanding of employment equity."

Mary-Helen Spence, manager of the private sector consulting unit of the OWD, says projects are intended to demonstrate employment equity measures and to serve as

learning experiences and as examples for other companies. Innovativeness is definitely an asset. "We're open to any ideas that will have tangible results that can be shared with other employers," she says, "and ultimately will improve the status of women in an organization."

### Benefits

Organizations benefit in a number of ways from their participation in *Change Agents*. They get expert help from staff of the OWD's Consultative Services Branch; they gain valuable experience in carrying out an employment equity program; and they demonstrate to their employees and others that they are willing to do more than pay lip service to the principle of equal opportunity for women.

The first six *Change Agents* projects are as follows:

**Consumers' Gas Company Ltd.:** Management and the union will work towards increasing the number of women employed as service fitters.

*Continued on page 2*

## IMPROVING/

*continued from page 1*  
**Sentinel Paving & Construction Limited** and **K. J. Beamish Construction Company Limited:** The companies will recruit and train women as concrete finishers, formsetters, asphalt rakers, general labourers, and heavy equipment and dump truck operators.

**Suncor Inc.:** The goal of the Suncor project is to increase the number of women employed in refinery operations in Sarnia and develop a model for other employers in the industry.

**The Canadian Manufacturers' Association:** The CMA is working on a publication that manufacturing companies can use to assess their employment practices.

**The Oshawa Group Limited:** The company is going to produce a video on employment equity which will be used to train managers.

**Westinghouse Canada Inc.:** Westinghouse will develop a workshop to help female employees improve their status in the workplace and a career planning process to prepare them for non-traditional jobs.

*For more information on Change Agents call Mary-Helen Spence at 965-7785.*

# Positions on pay equity outlined in panel report

The *Report of the Consultation Panel on Pay Equity* was released by the Honourable Ian Scott, Minister Responsible for Women's Issues, September 3. The report synthesizes the views of business, labour and women's groups put forward earlier this year at public meetings on pay equity. A total of 236 written and 149 oral submissions were made.

Participants at the public meetings were asked for their views about how to implement pay equity legislation in the private sector. Mr. Scott said he was pleased by the response to the meetings and the many helpful comments that were made. He thanked those who took part. "Throughout these consultations," he said, "the public offered its help in shaping a pay equity policy that is sensitive to the needs of both employees and employers."

"Participants in the public consultations gave many useful suggestions and insights. I would like to assure them that they will all be taken into account."

Mr. Scott stated his intention of introducing pay equity legislation for

the private and broader public sectors later this session.

The Ontario government is committed to pay equity legislation as a means of narrowing much of the gap between men's and women's earnings that is due to occupational segregation and under valuation of women's work.

Pay equity legislation will require an employer to compare jobs done mainly by women with those done mainly by men, within a defined establishment. If a woman's work is found to be of comparable value to a man's, her earnings must be raised to the same level as his, unless there is an acceptable reason (not based on gender) for the difference.

The report of the public consultation panel deals with the critical issues which were originally raised in the government's Green Paper on Pay Equity. Some of the issues are: how to define "establishment;" what constitutes "gender predominance" in a job; how to evaluate dissimilar jobs for the purpose of comparison; and what exceptions should be made.

*The report is available in English and French. It is being distributed by the OWD and is also available at the Ontario Government Bookstore, 880 Bay St., Toronto (416) 965-2054 and through mail order services (416) 965-6015. Toll-free 1-800-268-7540.*

## AWARDS/

*continued from page 1*  
antly improved the status of their female employees.

"Employers often tell us that they have good employment equity programs in place," says Mary-Helen Spence, manager of the OWD's private sector consulting unit, "so we'd like to give the best some recognition. I'm really canvassing the province this year, we hope to hear about as many as possible."

Up to four employers are recognized each year.

Previous award winners were: (1984) Warner-Lambert Canada Inc.; Control Data (Canada) Ltd.; the City of Toronto; the North York Board of Education; (1985) The Manufacturers Life Insurance Company; the Toronto Board of Education; Westinghouse Canada Inc.; and the Mutual Life Assurance Company of Canada.

Helping to select the 1986 winners will be Graeme Hughes, president of the Canadian Business Equipment Manufacturers Association; Ada Hill, executive assistant, Federation of Women Teachers Association of Ontario; Jack Masterman, president of the Mutual Life Assurance Company of Canada; and Linda Jackson, chairperson of the education policy committee, the Ontario Chamber of Commerce.

The 1986 award winners will be announced at a dinner to be held in Toronto on Nov. 12.

This year, the dinner will be co-sponsored by the Ontario Chamber of Commerce. It will be held at the Toronto Westin Hotel.



## Currents

*Currents* is published six times a year by the Ontario Women's Directorate. Editor: Christine Staddon. Contributors: Annette Snowdon, Mary-Helen Spence, Ingrid Wellmeier, Ann Holmes, Moira Bloom. Design: Public Affairs Limited.

For information or notification of a change of address write to: *Currents*, Ontario Women's Directorate, 4th floor, Mowat Block, 900 Bay St., Toronto, Ont. M7A 1C2. Telephone (416) 965-7785.



One should think of the air when considering careers, says Marg Watson-Hyland. Ms. Watson-Hyland is the owner of Sudbury Aviation and is one of the role models for the Open Doors program.

## Project 'opens doors' for students

A group of community-minded Sudbury residents have started a venture that will open doors to female students into an exciting new world. It's a world where women can be cabinet-makers, pilots, radio technicians, lawyers — in short, anything that men traditionally have been. The Sudbury project is called *Open Doors* and is modelled on projects started by the OWD in London, Kingston, North Bay, Sault Ste. Marie, Peterborough and Thunder Bay.

One of the organizers of the Sudbury *Open Doors* project is Esther Szeto, a counsellor with Cambrian College. "When counselling young women I find that many of them don't know what they want to do," Ms. Szeto says. "One reason is that they don't know anyone doing non-traditional jobs. I have felt for a long time that they need local role models but I couldn't do anything by myself."

Bob Vitali, guidance co-ordinator for the Sudbury Board of Education,

felt the same way after hearing from MOE education officer Chuck Searle. In February Mr. Vitali invited about 28 people, including Ms. Szeto, to a meeting to discuss the possibility of organizing an *Open Doors* program. Ann Holmes, OWD co-ordinator of *Open Doors*, spoke to the group, and by the end of the meeting 12 of them had signed up to sit on a steering committee.

Represented on the committee are Sudbury organizations involved in career counselling, like:

the Canada Employment Centre; Business and Professional Women's Club; Youth Employment Service; Sudbury Board of Education; Ontario Ministry of Education; and Cambrian College.

### Directory

The first goal the committee members have set for themselves is to publish a directory of Sudbury women who work at non-traditional jobs. With a grant from the Canada Employment Centre they hired a journalism student, Marcia Marsh, to interview the women and write profiles of them and their work. When it is finished, the directory will be sent to career counsellors with schools, women's groups and employment agencies. Many of the women interviewed for the directory have agreed to speak to students and interested groups about their careers.

One of these women is Karen Lacasse. Ms. Lacasse and her husband run a company which manufactures decorative wood mouldings. She has studied chemical and process engineering and holds certificates in business administration and in industrial accounting. Before starting the busi-

*Continued on page 4*

Are you interested in starting an Open Doors project? Here's how to do it:

Call a friend or colleague who might be interested. That person calls another, and so on, until you have a network.

Together you can set up a registry of local women in non-traditional occupations who are willing to speak to students.

Then you work out a plan to link these women with students.

### The OWD can help.

- A member of the OWD's staff can attend your first information meeting.
- She can tell you about the OWD's experiences with other projects and give you information on such topics as how to establish a training program for speakers.
- The OWD can provide you with resource kits — all the print materials you will need to get your program going — and direct you to other materials.
- And OWD staff are available for further advice.

## Booklets give the facts on career moves and prospects

Carol, a high school student, is interested in becoming a veterinarian and wants to know what courses she will have to take. Mary is a secretary who is considering a change of occupation. Lisa's daughter is undecided about her career; she really doesn't know what choices she has.

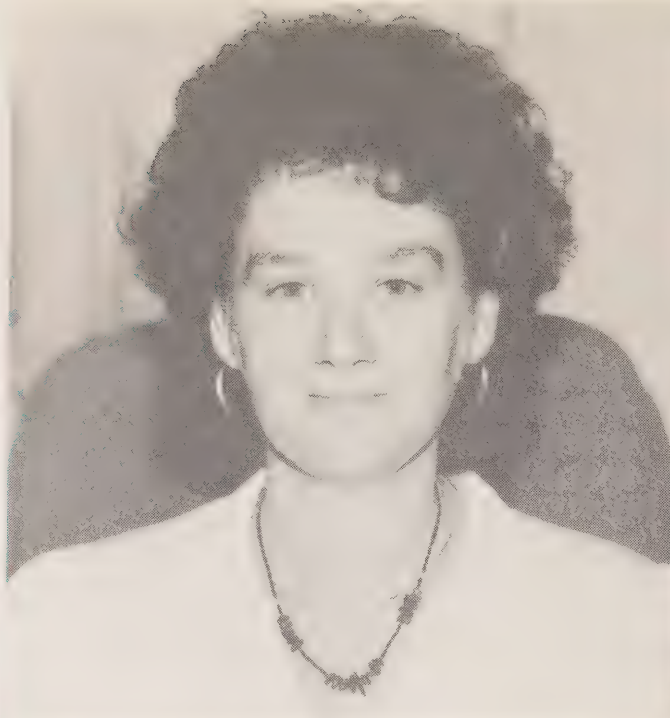
Carol, Mary and Lisa could find much of the information they need in the *Career Selector*, a series of seven booklets recently updated by the OWD.

Each occupational listing in the *Career Selector* briefly describes job duties; working conditions; training and qualifications; salary; and job prospects. The booklets also give mailing addresses for universities, colleges and other institutions.

They list occupations in the areas of Business and Finance; Communication and Creative Arts; Community Service and Education; Health Care; Science and Technical; Service and Retailing; and Trades and Industry.

Several thousand sets of the *Career Selector* are ordered from the OWD every month. Many of the orders are from school teachers who want to help their students make well-informed career decisions.

*Career Selector* booklets may be ordered from the Ontario Women's Directorate.



## New director appointed

Naomi Alboim has been appointed director of the Policy and Research Branch, responsible for developing policy on social, economic and justice issues which affect women. Before joining the OWD, Ms. Alboim was the regional director of the Employment Devel-

opment Branch of the Canada Employment and Immigration Commission.

Ms. Alboim holds an honours B.A. in psychology and anthropology from McGill University and a M.S.W. in community development and social policy from the University of Toronto.

## Break the silence becomes a winner

OWD's *Break the silence* media campaign on wife assault has taken seven top advertising awards.

Radio testimonials of battered women, which began the campaign in October 1984, won the gold prize at the International Radio Festival of New York, a certificate of excellence at the International Broadcasting Awards in Hollywood and an award of merit at the Toronto Art

Directors Show.

The poster *Keeping her in line* was a finalist at the International Advertising Festival of New York and won a gold Toronto Marketing Award.

The television advertisements made a particularly strong impact on viewers. They have won a gold Toronto Marketing Award and a silver Bessie.

The media campaign was produced by Camp Associates Advertising.

**PROJECT/**  
*continued from page 3*  
ness, Ms. Lacasse taught woodworking to handicapped adults. She enjoys the freedom of being her own boss and having more time to spend with her children. On the other hand, she says, building up a successful business demands hard work and a firm commitment. "You have to stay serious about it," she cautions.

Other women interviewed for the directory include the first female crown attorney in northern Ontario, a pilot who owns her own charter business, a police officer, the executive of the Sudbury management board, a cabinetmaker, and a woman who is training to become a steel plate worker.

"One of the advantages of setting up an *Open Doors* project in a smaller community that young people recognize many of the role models and that makes it more real for them," says Ms. Szeto. If the project is well-received in the schools, it may be extended to other groups, such as women who are planning to re-enter the workforce.

Ms. Szeto feels the enthusiasm that greeted the *Open Doors* concept in Sudbury could easily be generated in other communities. "We have good committee," she says. "A project like this needs a few key people who are interested and committed. You need a network to make it effective."

*For more information call the OWD's Program Development Branch (416) 965-7785.*

CA 2 QN  
W.D  
C 76



Ontario  
Women's  
Directorate

Honourable Ian Scott  
Attorney General and  
Minister Responsible  
for Women's Issues

February 1987, Volume 2, Number 1

# Currents



## Pay-equity bill introduced in legislature

Legislation to establish pay equity in the private and broader public sectors in Ontario was introduced in the legislature in November.

The purpose of the legislation (Bill 154) is to eliminate gender-based pay discrimination in the workplace.

"The pay equity policy is a serious commitment to reform," said Attorney General Ian Scott, Minister Responsible for Women's Issues, and is also fiscally responsible. A balanced policy was demanded and that is exactly what the government has delivered."

Under the new bill, establishments where it is determined that female-dominated jobs are underpaid in comparison to male-dominated jobs of comparable value, employers will be required to increase the pay of the underpaid positions. Comparisons will be made on the basis of skill, effort, responsibility and working conditions.

The legislation will be implemented in deliberate steps. The broader public sector will be the first to implement  
*continued on page 2*



*From left: Ian Scott, Ontario Attorney General and MRWI; Tom Campbell, Chairman, Ontario Hydro; R.W. (Bob) Martin, President and CEO, The Consumers' Gas Company Ltd.; Bob Mephram, VP, Administration and Customer Service, London Life Insurance Company; Dr. K. George Pedersen, President and Vice-Chancellor, the University of Western Ontario; and Dr. Elaine Todres, Assistant Deputy Minister, OWD.*

## Paying tribute to progress

Three hundred employers packed a ballroom in the Toronto Westin Hotel in November to applaud the four winners of Ontario's 1986 Achievement in Employment Equity Awards. The winners were: the University of Western Ontario; The Consumers' Gas Company Ltd.; Ontario Hydro;

and London Life Insurance Company.

"This event is always rewarding for the Ontario Women's Directorate," said Attorney General and Minister Responsible for Women's Issues, Ian Scott, "but this year it has special significance.

"For the first time, the dinner was co-

sponsored by a major employers' association — the Ontario Chamber of Commerce. We have also noted not only a record number of companies making nominations, but a record number of people attending the dinner.

"This signifies to me an increasing acknowl-

*Continued on page 4*

## PAY-EQUITY/

*Continued from page 1*  
pay equity and the private sector will follow.

Female employees in hospitals, municipalities, universities and school boards, as well as private sector firms with 10 or more workers will be covered by the legislation. It will apply to full-time and permanent part-time workers. Men working in female-dominated positions will also benefit. Within three years, 60 per cent of women in the workforce will be covered.

## Pay wages

"The bill marks an historic occasion," said Mr. Scott. "Women in Ontario are about to gain the compensation they have been denied for decades. This province is taking an important step towards a new era — a society where men and women will be paid according to the work they do — not according to their gender."

Legislation to establish pay equity in the Ontario Public Service was introduced in February of this year.

For more information on Bill 154 write to:  
Pay Equity Project  
Main Floor  
62 Wellesley St. West  
Toronto, Ontario  
M5S 2X3  
Tel. (416) 965-0773

# Fighting domestic abuse

The recent reorganization in the Family Violence Unit of the Ontario Women's Directorate promises to make the program a vital force in long-term policy development at the directorate.

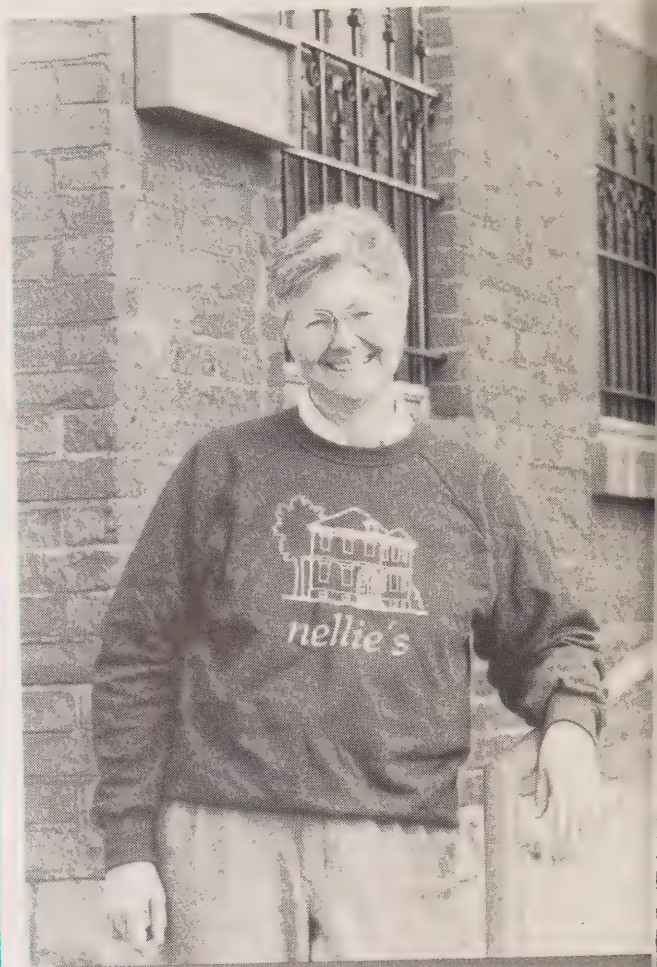
It was announced in October that the unit is to become part of the directorate's Policy and Research Branch. Vicki Trerise has been named Provincial Co-ordinator for the program.

The Family Violence Unit, which was formed in November 1983, addresses the widespread social problem of domestic assault on a variety of fronts. It co-ordinates government response to domestic violence; develops initiatives; liaises with community groups; and promotes public education on the topic.

In its new positioning within the Policy and Research Branch, Ms. Trerise expects the program to take a more active role in the policy process.

"Family violence overlaps so many legal and social issues," she says. "This restructuring will integrate its concerns into the full range of policy decisions."

Ms. Trerise has already witnessed the



*Vicki Trerise has been campaigning against domestic violence for years — and helped found Toronto's first shelter for battered women. She was recently named Provincial Co-ordinator for the OWD's Family Violence Unit, which co-ordinates government activity on this issue.*

value of this team effort. After consulting the Family Violence Unit, for example, the Policy and Research Branch recommended changes to a Ministry of Housing policy being developed. The Family Violence Unit encouraged the ministry to include battered women in the "special needs" category for earmarking of a certain portion of Ontario housing.

The reorganization coincides with the implementation of a number of new government initiatives aimed at reducing family violence.

These preventive measures focus on three areas: improved legal enforcement; family support programs; and a public and professional education campaign.

Canadian and U.S. studies show clearly that laying charges against batterers effectively discourages further acts of violence. But in the many battered women have found the legal process frustrating and ineffective.

Within the new strategies, victims of assault will now receive emergency legal aid.



## Currents

*Currents* is published six times a year by the Ontario Women's Directorate. Editor: Annette Snowdon. Contributors: Colleen Darragh, Mary-Helen Spence, Vicki Trerise, Leslie Helston. Design: Public Affairs Limited. For information or notification of a change of address write to: *Currents*, Ontario Women's Directorate, 4th floor, Mowat Block, 900 Bay St., Toronto, Ont. M7A 1C2. Telephone (416) 965-7785.

support from crown attorneys. A victimless co-ordinator will provide guidance to the battered wife throughout the legal process and will relay information about her family situation to the domestic assault prosecutor assigned to the case.

Children who are exposed to family violence can suffer long-term psychological damage. To address their needs, counselling programs for these children are available in shelters for battered women. Other remedial steps the government is taking include services for multi-cultural communities and ethnically isolated groups, and counselling programs for wife batterers.

The new initiatives involve 11 ministries. This scale involvement underscores the sober reality that domestic violence crosses countless boundaries.

### Deep commitment

Ms. Trerise, who was instrumental in starting one of Toronto's first shelters for battered women, Nellie's, has been deeply involved in the issue of family violence for the past 12 years. Public awareness about wife assault has increased during that time and Ms. Trerise followed its growth.

"The challenge now is to meet the long-term needs of the victims of family violence — both women and children," says Ms. Trerise. "Equally important, as a society we must take a firm stand against violence in the family and not be tolerated."

# Schools teach students ways to avoid violence

A bold new educational experiment is taking place in the community of St. Catharines, in a creative effort to curb child abuse, sexual assault and family violence.

P.S. (Personal Safety) We Care started as a pilot project with the Lincoln County Board of Education. The board decided that the school system needed to take action and educate students about abuse in all its forms.

"We could see the violence increasing right here in our own community," says Bruce Knicley, a consultant with the board and a member of the committee that initiated the program. "Reading the local papers made it clear that this problem was happening

in our own backyards. We finally stopped ignoring it and started to do something."

Their response was a new, wide-ranging curriculum — taught from junior kindergarten to grade 13 — that focuses on the issue of violence and teaches coping skills. P.S. We Care was created by a group of teachers, educational consultants and community experts. The Family Violence Unit of the OWD provided additional expertise.

The program is two-edged. It aims to help the victim of violence, but it also tries to stop students from developing violent personalities themselves.

"One of our goals is primary prevention," explains Mr. Knicley. "We want to protect people

from becoming violent in the first place."

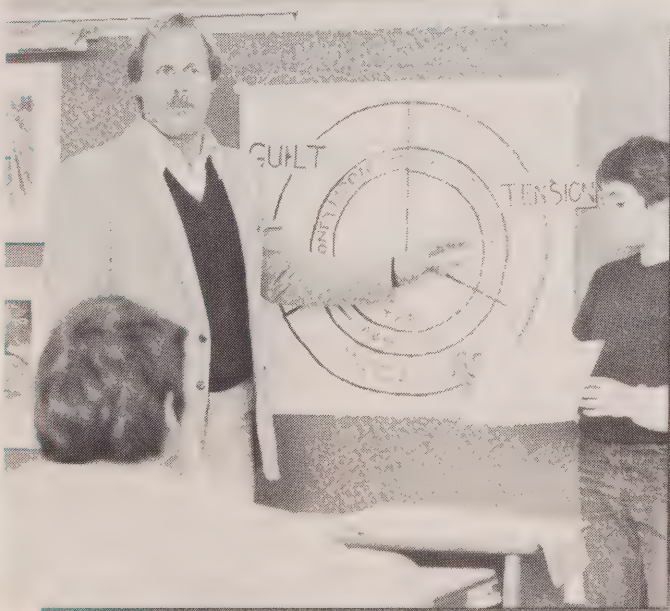
Students are taught how to recognize tension and anger in their relationships and they also practice techniques that allow them to express their feelings non-violently. Other elements of the program include streetproofing, self-awareness exercises and lessons designed to counter sex-role stereotyping.

### Seeking help

For the child involved in an abusive family situation, P.S. We Care is a source of direct aid. The program prepares the teacher to detect the problem, contact the family and encourage them to seek help. One powerful element of the program is a series of brochures for parents, funded by the OWD. The brochures urge parents to reinforce at home the messages their children are hearing at school.

After a successful trial run in six county schools, P.S. We Care is being gradually introduced into primary and secondary schools across Lincoln County. Feedback to date has been overwhelmingly positive — from teachers, students and parents alike.

"The time was right," says Mr. Knicley. "Everyone recognized the need to make our children safer."



Steve Rennie, a Grade 7 teacher at Lakeview Public School in Grimsby, encourages students to express their feelings positively — and to recognize tension and anger in their relationships.

## TRIBUTE/

*Continued from page 1*  
edgement of the importance of employment equity, and — what's perhaps more important — a determination on the part of more employers that something has to be done about equality in the workplace. All in all, there has been lots to celebrate."

The awards are given every year to organizations that have made a significant contribution to improving the status of their female employees.

Employment equity at the University of Western Ontario is an extension of the university's stance on equal opportunity for everyone — including staff, faculty and students.

"We have to do more to ensure that women get equitable treatment in employment and the university has a role in this field," says Dr. K. George Pedersen, president and vice-chancellor of Western. "It sees itself as a conscience of society. So it plays a leadership role."

Consumers' Gas has integrated its employment equity program into its business planning and accountability policies. This is considered fundamental to the successful implementation of any employment equity initiative. Managers are evaluated on their employment equity performances as they are on all other business objectives.

"If you really want people to get involved in

your business," says Consumers' Gas president, Bob Martin, "you have to open it up to the best people. If you're not considering women, then you're not getting the best."

Employment equity is a key element in Ontario Hydro's commitment to excellence. "As long as any employees are under-utilized," says the organization's president, Robert C. Franklin, "you'll shortchange your company, your employees and your customers."

In the past year, the number of women at the executive level has increased by 60 per cent. In male-dominated job categories, women have also made inroads — there are now 316

women in non-traditional positions, up from last year's total of 256.

At London Life, employment equity is regarded as a shrewd business decision. "You want to use the human resource pool in the best way you can," says London Life's president, Earl H. Orser.

The company has made significant advances in hiring and promotion. It introduced its Women in Management program in 1983, for example, to actively seek out and encourage women to train for management positions. Its goal was to increase the number of women at this level to 1 per cent from two per cent within five years. They succeeded one year ahead of schedule.

## Get the latest word from the most recent literature

There are a number of new publications hot off the OWD press this month — and here are a few of them.

The directorate's Public Education Programs and Services branch (PEPS) has produced a colourful new kit for the *Open Doors* program. "We wanted a kit that would appeal to students, teachers, principals, and so on," says PEPS' production coordinator, Leslie Helston, "so we designed one that had a very direct message — *Be All You Can Do* — and we used vibrant colours on each piece in it."

The kit includes a brochure that explains the program and a number of items — stickers, balloons and buttons — that kids and

teachers are scooping up as fast as the OWD releases them.

*Open Doors* is a community-based program that links young students with non-traditional role models. Materials are available in English and French.

Just recently revamped is the *Community Grants* brochure that outlines the kind of funding for which communities can apply to initiate projects enhancing the social, economic and legal status of women in Ontario. (A French version, *Programme de subventions communautaires*, is also available.) Last but not least is the new French version of *Job Search* (*La recherche d'un emploi*) — a book that provides



The *Open Doors* kit promotes a program introducing young students to women role models in non-traditional careers.

helpful hints to women entering or re-entering the job market.

A wide range of publications and audio-visuals are available from the OWD. For a complete list write to:

Ontario Women's  
Directorate  
PEPS  
Fourth Floor,  
Mowat Block  
Queen's Park  
Toronto, Ontario  
M7A 1C2



# Currents

## How-to video wins applause

More than 100 members of Ontario's business community gathered in Toronto recently to preview a special training video, the result of a collaborative effort between the Oshawa Group and the Ontario Women's Directorate. Developed through the directorate's *Change Agents* program, the 23-minute video, which is entitled *An Even Break*, offers managers practical ways to eliminate or minimize barriers to full employment for all workers, regardless of gender, disability or race.

### Wide-ranging

The video depicts a young woman breaking into a non-traditional job; a newly disabled employee returning to the workplace; and a visible minority worker coping with his supervisor's cultural stereotyping. It is the first of its kind to deal with all groups targeted by employment equity policy.

The production involved not only the directorate's private sector consultants but advisors from the Race Relations Division, Ontario Human Rights Commis-

sion, and the Ministry of Labour's Handicapped Employment Program as well as a policy analyst from the Native Affairs Directorate.

"It is through the co-operative efforts between government and the business sector that much progress can be made in assuring non-biased recruitment policies and equality of opportunity in the workplace for all Ontarians," said Attorney General Ian Scott, in introducing the video. He added that the *Change Agents* program is an excellent way for businesses to obtain assistance in creating made-to-measure employment equity programs for their companies.

Though *An Even Break* was commissioned for use by The Oshawa Group as part of their Human Rights training program, it is designed to generally reflect the Ontario business experience and to fill a need for a Canadian human resource training tool. Companies wishing to know more about bias-free recruitment can borrow the video from the directorate or can purchase it from the Oshawa Group Limited.



Fans of *An Even Break*, clockwise from left: Bill Atkins, President of Towers Stores; Carlyn Moulton, the video's director; Michele Darling, Director of Employment Equity for the Oshawa Group Ltd.; Elaine Todres, directorate ADM; and Ian Scott, Attorney General and MRWI.

## Fund grows to five years, \$12 million

Attorney General Ian Scott, Minister Responsible for Women's Issues, announced in December the extension of the broader public sector Employment Equity Incentive Fund by more than \$12 million over five years.

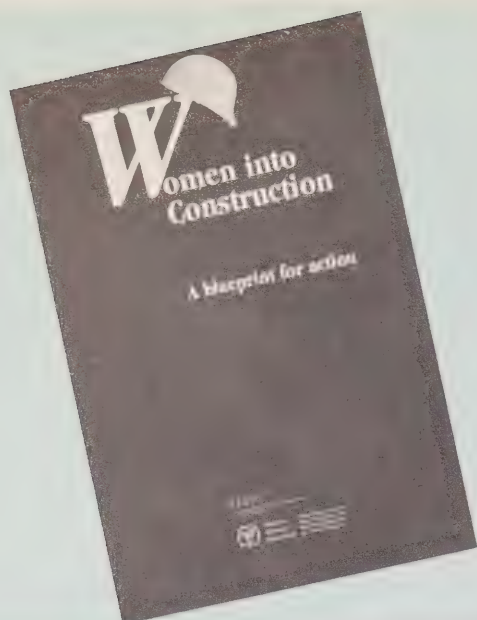
This is good news for employers in the broader public sector — school boards, colleges, universities, hospitals and municipalities — who wish to take a leadership

role in implementing employment equity for women.

The fund was established in 1984 when the Ontario Women's Directorate provided a total of \$4.3 million to the Ministries of Education, Colleges and Universities, Health and Municipal Affairs.

Through the incentive fund, individual institutions in their first year of participation were

*Continued on page 4*



Women Into Construction is a 68-page "blueprint" for recruiting women into construction work and for women looking into non-traditional jobs in the field. It's available free from the directorate.

# Handbook looks at construction jobs

Construction industry employers who are seeking women workers and women considering non-traditional jobs in the field now have an excellent new resource in *Women Into Construction — A Blue Print for Action*. The handbook was researched by employment equity consultant Sonja Greckol and produced jointly by the National Association of Women in Construction and the OWD. A project

of the directorate's *Change Agents* program, the handbook is especially timely because Ontario's current building boom presents women with a particularly receptive employment climate.

For the employer the handbook offers advice in how to prepare for women workers; how to locate them and attract them to one's company; and, most importantly, how to keep them once they are hired. For women, the book gives practical steps in how to research construction jobs; how to train for them; where to find work; and where to find the ongoing support that one needs when breaking new ground. Especially helpful is the handbook's information on trade unions, and on training and apprenticeship programs.

# Grants focus on health

Ontario Women's Directorate expertise and funding featured prominently in announcements made by the Honourable Murray Elston, Minister of Health and the Honourable Ken Keyes, Solicitor General, at a March press conference on issues affecting women's health.

In connection with the Ministry of Health's expansion of family planning programs, the directorate and the Ministry of Education will develop

new materials for students in grade 7 to 12, their parents and teachers.

The directorate will also supplement this effort with grants (\$20,000 per year for three years) to community organizations wishing to undertake family planning initiatives. Organizations interested in developing projects of this nature, especially ones geared towards adolescents, are encouraged

to apply. Grant applications are available, upon request, from OWD's Program Development Branch.

A two-year, \$600,000 public education campaign on sexual assault is another directorate initiative. Encouraged by the success of the "Break the Silence" campaign, on wife battering, the OWD's new campaign will attempt to rectify public misconceptions about the crime of sexual assault.

The campaign, which will start late this year, will attempt to improve social, legal, medical, and community support for victims. Its goals will be to encourage victims to use community support services and to deter attacks by reinforcing the message that sexual assault is a serious crime.

*Women Into Construction* is the result of hours of interviews with members of trades associations and unions, people involved in construction skills training and apprenticeship programs, and construction employers who have successfully recruited and integrated women into their companies. The OWD will have 5,000 copies available by late May. Handbooks may be obtained free of charge by contacting the Consultative Services Branch of the Ontario Women's Directorate.



Ontario  
Women's  
Directorate

## Currents

*Currents* is published six times a year by the Ontario Women's Directorate. Editor: Frances Welch. Contributors: Judy Embleton, Leslie Helston, Lisa Jakobsen. Design: Creative Affairs Limited. For information or notification of a change of address write to: *Currents*, Ontario Women's Directorate, 4th floor, Mowat Block, 900 Bay St., Toronto, Ont. M7A 1C2. Telephone (416) 965-7785.



*Toronto Interval House staffer Joi Saunders and Attorney General Ian Scott examine exhibit materials designed to prevent violence against women. The exhibit is jointly produced by the Barbra Schlifer Clinic, Education Wife Assault, Assaulted Women's Helpline, and the Domestic Response Team.*

# New action against violence

The Ontario Government recently committed total annual funding of \$12.5 million to prevent and reduce family violence in the province. The announcement was made at a Queen's Park news conference by Attorney General Ian Scott, Minister Responsible for Women's Issues, and Community and Social Services Minister, John Sweeney. The new funding of \$7.1 million is in addition to the \$5.4 million in family violence prevention programs announced by the two ministers last September. The continuing focus is on support services and protection for assaulted women, and on the criminalization of wife assault.

The funding announced by Mr. Scott includes \$1 million for programs to improve law

enforcement and victim support services, and \$800,000 for professional and public education initiatives and programs aimed at improving access to services for immigrant, native and northern communities. Mr. Sweeney announced new funding which will allow his ministry to work with shelters and municipalities to develop a new and enriched funding formula. This means more funding for counselling programs, not only for battered women but for their partners and children.

For the first time, the Ontario Women's Directorate will produce an advertising campaign in Italian, Spanish, Portuguese, Greek and Chinese, as well as in English and French. This is the second phase of the

OWD public education campaign. The highly successful first phase focused on the theme "Break the Silence."

Phase two is moving forward with the message "Wife Assault: It is a Crime" which has appeared in pamphlets and radio commercials, and will appear later in television commercials planned for next winter. "We want to reinforce the message, once and for all, that wife assault is not a family affair, but a crime," said Mr. Scott, "and that those who batter their wives will have to be prepared to take the penal consequences."

Wife assault statistics are disturbing. Conservative estimates are that one woman in 10 is beaten by her husband, regardless of social or economic group, creed or religion.

To further focus public attention on this widespread problem, Mr. Scott also launched Family Violence Prevention Month, held this year from mid-April to mid-May throughout the province.

The Ontario Women's Directorate awarded 79 grants totaling more than \$120,000 to community groups from Windsor to Sioux Lookout to Cornwall. The money was used to sponsor local projects connected with the month-long event. "Response to the grants was overwhelming," said Vicki Terise, Provincial Coordinator of the directorate's Family Violence Unit. "Projects took place in urban and rural communities, in immigrant and bilingual areas, in languages ranging from English and French to Italian and Ojibway."

Some examples are: the Elliot Police Force produced a videotape on how violence escalates in the family and how police respond; Shirley Samaroo House in Toronto held a public forum to discuss the needs of immigrant women who are assaulted; the Guelph and District Ministerial Association conducted a workshop for clergy and church secretaries on family violence.

"We want to stress that family violence offends society as a whole and is criminal behaviour that will not be tolerated," said Mr. Scott. "We believe that our continuing public education program will ultimately stem the tide of this serious social problem in Ontario."

# No reservations: native play is a hit

*The Rez Sisters*, a play funded in part by an OWD community grant, won rave reviews from

Toronto critics, a 1986 Chalmers Award for author Tomson Highway, and new respect for the

native community from the professional theatre world. The play also gave seven female actors, five

of them native women — two of which were new to the stage — the opportunity to offer Toronto audiences an intimate look at women's lives on a northern Ontario reserve. "But its greatest accomplishment," explains Highway, "is that it raised public consciousness of a specific segment of the women's community — Indian women — and older women at that."

## Increasing awareness

Produced co-operatively by Native Earth Performing Arts Inc. and AC I.V., an alternative theatre company, *The Rez Sister* (Rez for reserve) rehearsed and played at Toronto's Native Canadian Centre from October to mid-December. "We made the city's native community an integral part of the theatre process. Indian men, women and children watched as rehearsals progressed, and as the set was built. They watched a professional show go up before their very eyes," says Highway. "The audience many who would never have set foot in our centre, came to the play and mingled with real Indians — they were sensitized to the presence of the city's Indian community."

For their portrayal of seven native women attempting to beat the odds by travelling to Toronto to compete in the "world's biggest bingo game," the actors were praised for their skillful ensemble acting, tremendous humour and energy.



*Praised by critics for their ensemble acting are: Anne Anglin, Sally Singal, Margaret Cozry, Gloria Miguel, Muriel Miguel, Gloria Eshkibok, Monique Mojica and Rene Highway.*

## FUND GROWS/

*Continued from page 1*  
eligible for up to \$20,000 towards the cost of hiring an employment equity co-ordinator, or for a special employment equity project. In addition, a one-time grant of \$3,000 was available to conduct studies such as a needs assessment.

Of broader public sector organizations with more than 100 employees, nearly half (255) have introduced employment equity measures for women. These include the 79 school boards, 15 universities, 72 hospitals and 23 municipalities that have received funding. During the two-year dura-

tion of the funding, there has been an increase of 36 per cent in the number of employers with employment equity programs. Funds are allocated based on the individual needs of each broader sector employer.

The Employment Equity Incentive Fund will be distributed by the Ontario Women's Directorate as follows:

The Ministry of Education will receive an additional \$4.7 million to support employment equity initiatives in school boards.

The Ministry of Colleges and Universities was allocated \$1.8 million to expand existing employ-

ment equity programs in universities, to enhance existing programs in colleges and to encourage the start-up of new programs. Since the announcement of the extension, all 22 Ontario colleges have applied for funding.

The Ministry of Health received \$922,000 to support existing employment equity programs for women in 72 hospitals and to develop programs in the 55 additional hospitals that have indicated their interest.

The Ministry of Municipal Affairs received \$4.9 million for municipal employment equity programs.

# Sans réserves: la pièce autochtone est un grand succès

actrices, dont cinq sont des autochtones — deux d'entre elles montaient sur les planches pour la première fois — d'offrir au public torontois un aperçu de la vie des femmes dans une réserve du Nord de l'Ontario.

"Mais sa plus grande résonance, a dit M. Higbway, est de sensibiliser le public à un segment particulièrement important de la population féminine — les femmes indiennes — et en l'occurrence les femmes âgées. Produite en coopération par Native Earth Performing Arts Inc. et Act IV, autre compagnie théâtrale, la pièce *The Sisters* (Rez pour réserves) a fait l'objet de répétitions au Native Canadian Centre de Toronto, où elle a ensuite été jouée d'octobre à la mi-décembre. "Nous avons fait participer toute la communauté autochtone de la ville : hommes, femmes et enfants ont assisté aux répétitions et à la construction des décors. Ils ont vu un spectacle professionnel se monter sous leurs yeux, dit M. Higbway. L'annonce de l'augmentation, les 22 collèges de l'Ontario ont fait une demande de financement.

Le ministère de la Santé a reçu 922 000 \$ pour appuyer des programmes existants d'emploi dans des universités, pour améliorer des programmes déjà en place dans des collèges et pour encourager la mise en route de nouveaux programmes. Depuis l'annonce de l'augmentation, les 22 collèges de l'Ontario ont fait une demande de financement.

Le ministère de la Santé a reçu 922 000 \$ pour appuyer des programmes existants d'emploi dans des universités, pour améliorer des programmes déjà en place dans des collèges et pour encourager la mise en route de nouveaux programmes. Depuis l'annonce de l'augmentation, les 22 collèges de l'Ontario ont fait une demande de financement.

Le ministère de la Santé a reçu 922 000 \$ pour appuyer des programmes existants d'emploi dans des universités, pour améliorer des programmes déjà en place dans des collèges et pour encourager la mise en route de nouveaux programmes. Depuis l'annonce de l'augmentation, les 22 collèges de l'Ontario ont fait une demande de financement.

Le ministère de la Santé a reçu 922 000 \$ pour appuyer des programmes existants d'emploi dans des universités, pour améliorer des programmes déjà en place dans des collèges et pour encourager la mise en route de nouveaux programmes. Depuis l'annonce de l'augmentation, les 22 collèges de l'Ontario ont fait une demande de financement.

respect du monde du théâtre professionnel pour la communauté des autochtones. La pièce a également permis à sept



Acclamées par les critiques pour leur interprétation d'ensemble, voici: Anne Anglin, Sally Singal, Margaret Cozry, Gloria Miguel, Muriel Miguel, Monique Mojica et Rene Higbway.

communautaire de la Direction, dont l'auteur M. Tomson Higbway a reçu le prix Chalmers 1986, et qui a gagné le

fonds. Au cours des deux ans qu'a duré le financement, on a noté une hausse de 36 % du nombre des employeurs offrant des programmes d'équité en matière d'emploi. Les fonds sont octroyés selon les besoins individuels de chaque employeur du secteur parapublic.

Le fonds d'encouragement à l'équité en matière d'emploi sera réparti par la Direction générale de la condition féminine de l'Ontario comme suit: Le ministère de l'Éducation recevra 4,7 millions de dollars supplémentaires pour appuyer des programmes d'équité en matière d'emploi dans les conseils scolaires.

Le ministère des Collèges et Universités a reçu, 1,8 millions de dollars pour étendre les

Les critiques de théâtre de Toronto ont fait les éloges de *The Rez Sisters*, pièce financée en partie par une subvention

UN APPORT/

des Affaires municipales. Grâce au fonds d'encouragement, les établissements adhérents étaient admissibles au cours de leur première année d'adhésion à un montant maximum de 20 000 \$ sur le coût d'engagement d'un coordonnateur ou d'un projet spécial d'équité en matière d'emploi. En outre, une subvention unique de 3 000 \$ était offerte pour faire des recherches, par exemple pour évaluer les besoins.

Sur l'ensemble des organismes du secteur parapublic comptant plus de 100 employés, près de la moitié (255) ont introduit des mesures d'équité en matière d'emploi pour les femmes. Parmi ceux-ci figurent les 79 conseils scolaires, 15 universités, 72 hôpitaux et 23 muni-

# Nouvelles initiatives contre la violence

*For Saunders, de Toronto Interval House, et le procureur général Ian Scott examinent de la documentation traitant de la prévention de la violence contre les femmes. L'exposition est produite conjointement par Barbra Schiffer Clinic, Education Wife Assault, Assailed Women's Helpline et Domestic Response Team.*



Le gouvernement de l'Ontario a récemment engagé des fonds annuels d'un total de 12,5 millions de dollars pour la prévention et la réduction de la violence au foyer dans la province. C'est M. Ian Scott, procureur général et ministre délégué à la Condition féminine, et M. John Sweeney, ministre des Services sociaux et communautaires, qui en ont fait l'annonce, lors d'une conférence de presse à Queen's Park. Le nouveau financement de 7,1 millions de dollars s'ajoute aux 5,4 millions de dollars des programmes de prévention de la violence au foyer annoncés par les deux ministres en septembre dernier. Les services de soutien aux femmes faisant l'objet de voies de fait, leur protection et la

criminalisation des voies de fait à l'égard des épouses restent les principaux centres d'intérêt. Le financement annoncé par M. Scott comprend 1 million de dollars pour des programmes d'amélioration de l'application de la loi et des services de soutien aux victimes et 800 000 \$ pour des programmes professionnels et d'éducation du public et des programmes visant à améliorer l'accès aux services pour les immigrés, les autochtones et les communautés du Nord. M. Sweeney a annoncé un nouveau financement qui permettra à son ministre de collaborer avec des réfugiés et des municipalités afin de mettre au point une nouvelle formule de financement. Cela signifie

un financement plus important pour les programmes de consultations non seulement pour les femmes battues, mais encore pour leurs partenaires et leurs enfants. Pour la première fois, la Direction générale de la condition féminine de l'Ontario lancera une campagne en italien, en espagnol, en portugais, en grec et en chinois, tout comme en anglais et en français. C'est la seconde phase de la campagne d'éducation du public de la Direction. La première, qui a connu un succès retentissant, mettait l'accent sur le thème "Il est temps de rompre le silence". Le thème de la phase deux s'intitule "La violence faite aux femmes : c'est un crime", il apparaîtra d'abord dans des brochures et des annonces radiodiffusées, puis dans des annonces télévisées prévues pour l'hiver prochain. "Nous voulons bien faire comprendre une fois pour toutes que les voies de fait contre l'épouse ne sont pas une affaire de famille, mais un délit, a dit M. Scott, et que ceux qui battent leurs femmes devront être prêts à en subir les conséquences pénales." Les statistiques sur les voies de fait contre les femmes sont troublantes. D'après des estimations modestes, une femme sur dix est battue par son mari, quel que soit le groupe socio-économique, la croyance ou la religion. Pour attirer davantage l'attention du public sur ce vaste problème, M. Scott a lancé le mois de la prévention de la violence au foyer qui aura lieu cette année de la mi-avril à la mi-mai dans toute la province.

La Direction générale de la condition féminine de l'Ontario a accordé 79 subventions d'un total de plus de 120 000 \$ à des groupes communautaires de Windsor à Sioux Lookout et à Cornwall. Les fonds ont été affectés au parrainage de projets locaux liés à l'événement du mois. "La réaction aux subventions a été impressionnante, a dit Mme Vicki Trites, coordonnatrice provinciale de la Section de la violence au foyer de la Direction. Les projets se sont formés dans des communautés urbaines et rurales, dans des quartiers d'immigrants et bilingues, dans des langues allant de l'anglais et du français à l'italien et à l'ojibway." En voici quelques exemples : la police d'Elliot a produit une bande vidéo sur la façon dont la violence s'intensifie au sein de la famille et sur la manière dont la police réagit; Shirley Samaroo Housé à Toronto a organisé une tribune publique pour discuter des besoins des immigrantes qui font l'objet de voies de fait; la Guelph and District Ministerial Association a organisé un atelier à l'intention du clergé et des secrétaires paroissiales sur la violence au foyer. "Nous voulons souligner que la violence au foyer

# Les subventions visent la santé

## Une brochure sur les emplois dans le bâtiment

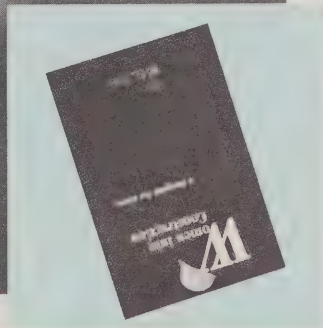
Lors d'une conférence de presse en mars portant sur les questions relatives à la santé des femmes, les annonces de M. Murray Elston, ministre de la Santé, et de M. Ken Keyes, solliciteur général, ont mis en vedette l'expansion des programmes de planification de l'Ontario. En ce qui concerne de la condition féminine de la Direction générale de la Santé, la Direction et le ministère de l'Éducation mettront au point de nouveaux documents à l'intention des élèves de la 7<sup>e</sup> à la 12<sup>e</sup> année, de leurs parents et de leurs

familiale du ministère de la Santé, la Direction et le ministère de l'Éducation mettront au point de nouveaux documents à l'intention des élèves de la 7<sup>e</sup> à la 12<sup>e</sup> année, de leurs parents et de leurs

Les entrepreneurs en bâtiment qui cherchent à employer des femmes et les femmes qui envisagent des emplois non traditionnels dans ce secteur disposent désormais d'une excellente source de renseignements; il s'agit de la brochure intitulée *Women into Construction — A Blue Print for Action*, dont Mme Sonja Greckol, consultante sur l'équité en matière d'emploi, a assuré les recherches, a été produite conjointement par la National Association of Women in Construction et par la Direction générale de la condition féminine de l'Ontario. Publiée dans le cadre du programme *Facteurs de changement* de la Direction, la brochure sort à un moment opportun, car le boom actuel que connaît le bâtiment en Ontario offre aux femmes un climat d'emploi particulièrement propice. La brochure donne des conseils à l'employeur : comment se préparer à employer des femmes, comment les trouver et les attirer dans sa compagnie et surtout comment les retenir une fois embauchées. Quant aux femmes, elle leur indique des démarches d'ordre pratique : comment faire des recherches sur les emplois du bâtiment, comment se former à ces emplois, où trouver du travail et où trouver le soutien permanent dont on a besoin quand on sort des sentiers battus. Les renseignements que renferme la brochure sur les syndicats et sur les programmes de formation et d'apprentissage sont particulièrement utiles.

*Women Into Construction* (qui n'est disponible qu'en anglais) est le résultat d'entrevues avec des représentants d'associations professionnelles et de syndicats, avec des personnes qui participent aux programmes de formation et d'apprentissage dans le secteur du bâtiment et avec des employeurs du bâtiment qui ont réussi à recruter et à intégrer des femmes dans leurs entreprises. La Direction en mettra 5 000 exemplaires à la disposition du public d'ici la fin mai. On peut se procurer gratuitement la brochure en contactant la Direction des services consultatifs de la Direction générale de la condition féminine de l'Ontario.

La campagne qui débutera vers la fin de cette année tentera d'améliorer le système d'assistance sociale, juridique, médicale et communautaire aux victimes d'un des ses buts sera d'encourager les victimes à recourir aux services d'autre sera de dissuader les attaques en faisant comprendre que l'agression sexuelle constitue un délit grave.



*Women Into Construction est un plan (68 pages) pour ceux qui cherchent à employer des femmes dans le bâtiment et pour les femmes qui envisagent des emplois non traditionnels dans ce secteur.*

**Courants**

La revue *Courants* est publiée six fois par an par la Direction générale de la condition féminine de l'Ontario. Rédactrice en chef: Frances Welch. Collaboratrices: Judy Embleton, Leslie Helston, Lisa Jakobsen. Composition, montage et production: Creative Affairs Limited. Pour toute demande de renseignement ou avis de changement d'adresse, prière d'écrire à: *Courants*, Direction générale de la condition féminine de l'Ontario, Édifice Mowat, 4<sup>e</sup> étage, 900, rue Bay, Toronto, Ontario M7A 1C2. Téléphone (416) 965-7785.

Grand bravo pour la bande vidéo pratique

Plus de 100 représentants du monde des affaires de l'Ontario se sont réunis récemment à Toronto pour visionner une bande vidéo qui traite de formation sous une forme spéciale, fruit de la collaboration du Groupe Oshawa et de la Direction. Cette bande vidéo de 23 minutes, intitulée *An Even Break*, réalisée dans le cadre du programme *Facteurs de changement* de la Direction offre aux dirigeants des conseils pratiques pour éliminer ou minimiser les entraves au plein emploi pour tous les travailleurs, quel que soit leur sexe, leur invalidité ou leur race. La bande vidéo montre une jeune femme exerçant un emploi non traditionnel, un employé devenu récemment invalide reprenant un emploi et un travailleur d'une minorité visible affrontant des préjugés culturels de son superviseur. C'est la première en son genre à faire face à tous les groupes visés par la politique d'équité en matière d'emploi.

Ont participé à la production non seulement les consultants du secteur privé de la Direction, mais encore des conseillers de la Division des rapports entre les races, Commission ontarienne des droits de la personne ainsi que du programme d'emploi pour les personnes handicapées du ministère du Travail et un analyste de la politique de la Direction générale des affaires autochtones de l'Ontario. "C'est grâce à la coopération du secteur public et du secteur privé que l'on peut parvenir à assurer des politiques de recrutement dénuées de préjugés et une égalité des chances sur le lieu de travail pour tous les Ontariens", a dit le procureur général Ian Scott, en présentant la bande vidéo. Il a ajouté que le programme *Facteurs de changement* était un excellent moyen pour les entreprises d'obtenir de l'aide pour créer des programmes "sur mesure" d'équité en matière d'emploi.

Bien que la bande vidéo *An Even Break* ait été commandée pour le Groupe Oshawa, dans le cadre de son programme de formation aux droits de la personne, elle est conçue pour refléter en général l'expérience du monde du travail en Ontario et pour combler un besoin, celui d'outil

M. Ian Scott, procureur général et ministre délégué à la Condition féminine, a annoncé en décembre l'augmentation du fonds d'encouragement à l'équité en matière d'emploi du secteur parapublic, qui bénéficiera de plus de 12 millions de dollars en cinq ans. C'est une bonne nouvelle pour les employés du secteur parapublic — conseils scolaires, collèges, uni-

Un apport au fonds qui atteindra 12 millions de dollars en cinq ans

de formation canadien en ressources humaines. Les compagnies qui désirent en savoir davantage sur le recrutement dénué de préjugés peuvent emprunter la bande vidéo auprès de la Direction ou l'acheter au Groupe Oshawa Limitée.

Les mordus de *An Even Break*: (de g. à dr.), au 2<sup>e</sup> rang: Bill Atkins, prés., magasins Towens, Carolyn Moulton, la réalisatrice, Michèle Darling, dir. de l'équité en matière d'emploi, Groupe Oshawa Ltée; au 1<sup>er</sup> rang, Ian Scott, procureur général et ministre délégué à la Condition féminine, et Elaine Todres, sous ministre adjointe Direction générale.

de préjugés peuvent emprunter la bande vidéo auprès de la Direction ou l'acheter au Groupe Oshawa Limitée.

Le fonds a été mis sur pied en 1984 quand la Direction générale de la Condition féminine de l'Ontario a fourni au total 4,3 millions de dollars aux ministères de l'Edu-cation, des Collèges et Universités, de la Santé et





# Currents



## Sorbara: believes in equality

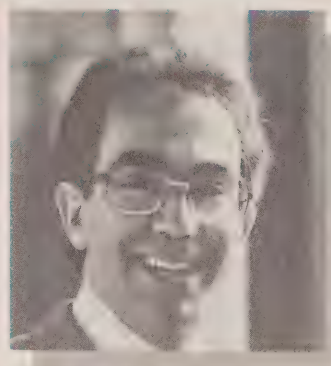
The Honourable Gregory Sorbara, Member of the Provincial Parliament for York Centre, was appointed Minister Responsible for Women's Issues on September 29, 1987. First elected to the Ontario legislature in May 1985, Mr. Sorbara previously served as Minister of Colleges and Universities, and Minister of Skills Development.

"Women are half the human potential of our province. Achieving economic, legal, and social equality for all women is vital to the future health of Ontario," says the new minister.

As Skills Development minister, Mr.

Sorbara launched both the FUTURES program and Ontario's Training Strategy. As Colleges and Universities minister, he worked to increase basic funding, reform the OSAP program and begin major capital improvements to Ontario's colleges and universities.

After graduating from the University of Toronto, Mr. Sorbara joined the Company of Young Canadians in 1967, serving as a volunteer for two years. In 1976, he returned to Ontario and studied Canadian history and political science at York University, later earning a law degree from Osgoode Hall



*The Honourable Gregory Sorbara*

in 1981.

Mr. Sorbara is also Minister of Labour, chairman of the Ontario government's Regulations Committee, and member of the cabinet committees dealing with economic policy, race relations, emergency planning, and northern development.

Born in 1946, Mr. Sorbara resides on a small farm in Maple with his wife and six children.

## Community help of prime concern to new appointee

The Honourable Gregory Sorbara, Minister Responsible for Women's Issues, has announced the appointment of Naomi Alboim as Assistant Deputy Minister of the OWD. As former director of the Policy and Research Branch, Ms Alboim played a significant role in shaping pay equity policy and drafting its legislation, and guiding the directorate into a new phase of outreach and consultation with the native, immigrant, and visible minority women's communities.

"We must give credit to those out there in the community who, through their efforts, make what the directorate accomplishes possible," says Ms Alboim.

"The directorate can't  
ADM. Continued on page 2



*New ADM Naomi Alboim*

## Free trade may cost women jobs

A report researched and written by the economics unit of the OWD's policy and research branch reveals that the proposed Canada/U.S. free trade agreement may have a negative impact on a sizable portion of Ontario's female workforce. "Throughout the province's economy, women are disproportionately represented in jobs that appear to be most jeopardized by the

trade agreement," says the Minister Responsible for Women's Issues, Gregory Sorbara.

The report, *The Free Trade Agreement and Women*, indicates that in the manufacturing industry, women work in industries vulnerable as a result of the agreement. Forty-four per cent of women in this sector of the economy work in such jobs, representing nearly

100,000 women.

In addition, the paper points out that displaced women who move from the manufacturing sector to the service sector are likely to earn less money and enjoy little job security. This is because the service sector is less unionized and women traditionally rank lowest on the salary scale in service jobs. Moreover, if Ameri-

Trade, Continued on page 4

# The facts about family law

Seminars directed to the province's ethnic communities on recent changes to Ontario's family law took place in seven cities this January through March. Sponsored by the OWD and the Ministry of the Attorney General, the day-long programs were held in Ottawa, Windsor, London, Toronto, Hamilton, Sudbury, and Thunder Bay.

The seminars featured experts from community organizations and local service agencies as well as lawyers drawn from private practice and government. Speakers concentrated on such topics as child and spousal support; custody, access, abduction; enforcement issues; child protection and adoption; local resources, interpretation services and legal aid;

and immigration-related issues such as sponsorship and its breakdown.

How the law responds to the problem of wife assault was also examined as participants learned about restraining orders, property rights and the family home, shelters, and the role of the Crown and civil lawyer. Information packages were available in Spanish, Portuguese, Italian, Cantonese, Vietnamese, French and English.

Community representatives consulted with OWD and Attorney General's staff to meet the needs of each area. The seminars were free, with translation and travel subsidies available. Funds were provided as part of a government-wide program of multicultural initiatives.



*Each day ended with a discussion of immigration issues.*

## Currents

*Currents* is published four times a year by the Ontario Women's Directorate. Editor: Frances Welch. Production Co-ordinator: Chris Veit. Design: Creative Affairs Limited. For information or notification of a change of address write to: *Currents*, Ontario Women's Directorate, 2nd floor, 480 University Ave., Toronto, Ont. M5G 1V2. Telephone (416) 597-4500.

*ADM, Continued from page 1*  
lead without this realization."

Before joining the OWD in 1986, Ms Alboim was Regional Director of the Employment Development Branch of the Canada Employment and Immigration Commission where she directed employment development and training initiatives. As Director of Settlement for CEIC, she worked with such groups as immigrant aid agencies and church groups in coordinating

the movement and settlement of immigrants and refugees into Ontario.

Ms Alboim holds an honours B.A. in psychology and anthropology from McGill University and an M.S.W. in community development and social policy from the University of Toronto. She succeeds Elaine Todres, now Deputy Minister of the Human Resources Secretariat, the agency responsible for human resource policies within the provincial government.

## Years of work produce progressive Pay Equity Act

On January 1, 1988, An Act to provide for Pay Equity in Ontario's workplaces went into effect. Its proclamation marked the culmination of the OWD's two-and-a-half-year involvement in the pay equity issue, a period in which the directorate consulted with women's and business groups, unions, and public and private sector organizations; developed policy; and worked with Legislative Counsel in drafting the legislation. "It's a milestone for us," says Naomi Alboim, the directorate's Assistant Deputy Minister. "We are very proud of the role we played."

Proclamation of the Act means that employers and employees must begin the process of meeting the legislation's requirements. To facilitate this, Premier David Peterson has appointed George Podrebarac, for-

mer Deputy Minister of the Human Resources Secretariat, as Commissioner of the newly-established Pay Equity Commission. One of the commission's key roles is to provide implementation guidelines, educational materials and information updates to assist everyone affected by the new act.

First to be affected is the Ontario Public Service (OPS) and broader public sector organizations such as hospitals and school boards; they will be the first to develop and post pay equity plans. Following the OPS and other public sector employers will be large, then smaller private sector organizations.

For further information or to order materials, contact the Pay Equity Commission of Ontario, 150 Eglinton Ave. E., 5th floor, Toronto, Ont., M5C 1C3.

# Medals for fair treatment

A company whose policies reflect its commitment to hire women throughout its organization and fight sexual harassment in the workplace, an automaker and union successfully bargaining equal opportunity, and a city government and school board with the foresight to integrate employment equity measures into their long-range planning, were winners of the OWD's 1987 Achievement in Employment Equity Awards.

The winners — Du Pont Canada Inc., General Motors of Canada Limited and the Canadian Auto Workers Union, the City of Ottawa, and the Waterloo County Board of Education — received bronze medallions from the Honourable Gregory Sorbara, Minister Responsible for Women's Issues.

## Good judgement

"These awards go to astute and far-sighted organizations," said Mr. Sorbara. "They understand that employment equity is good business and at its very best, it's smart use of their most crucial asset . . . people."

Joining the minister at the dinner held in honour of the occasion at Toronto's Four Seasons Hotel was writer, broadcaster and economist Dian Cohen who spoke on the economic trends that will shape Canada's future. She addressed the 380 senior level representatives of the private and

public sectors, unions, and women's organizations who attended the dinner.

Accepting were Du Pont's Jerry Fox, and Jocelyn Wyatt; GM's president George Peapples and CAW's Patrick Clancy; Elizabeth Witmer, chair of the Waterloo County Board of Education; and Jackie Holzman, Deputy Mayor of the City of Ottawa.

The annual event is organized by the OWD's Consultative Services Branch which promotes equitable hiring and treatment of women in Ontario's businesses and



*Gregory Sorbara (centre), Minister Responsible for Women's Issues, congratulates CAW national rep. Pat Clancy (left) and GM President George Peapples.*

organizations. Copies of the 1987 Employment Equity Awards magazine which details the win-

ning organizations' achievements are available from the OWD's publications department.

# Posters draw women to new roles

Posters featuring the work of eight child artists are helping the Ministry of the Solicitor General and the OWD spread the word that police work and fire-fighting are open to qualified women as well as qualified men. The girls and boys, participants in a summer art program, were asked to visualize and draw what they would do if they were firefighters or police officers. The best eight examples were used to depict males and females in these roles.

The posters, one of which features a little girl dressed in police blues and striding confidently under a radiant sun, have been distributed to fire departments, police forces, elementary schools and employ-



*Constable Sue Watson and young artist Renata Ledo.*

ment centres. Another shows a female firefighter climbing a ladder into a burning building. It reads "I'd save a baby."

"If we're to succeed in recruiting women into public safety careers,"

says Sherry Baker, the employment equity consultant responsible for this project and a former OPP officer of 12 years, "we have to let girls see themselves in such roles. If boys are allowed to dream of these careers, so may girls."

The posters are part of a project financed, in part, by the OWD Employment Equity Incentive Fund — a program designed to encourage equal opportunity in the public and broader public sectors. The ministry also produced brochures promoting policing and firefighting to all students in senior and high schools, and community colleges.

The brochures use photographs of male and female officers and fire-

*Women. Continued on page 4*

# Taking a play to the parks to tackle stereotypes

Alice, a young girl, balances precariously upon the shoulders of her friends, gently coaxing a pet bird from the top of a flagpole into the safety of its cage. In a pink dress that she's worried about getting dirty, her doll on the ground below, Alice is doing something brave; she's taking a risk. Her friends, "all boy" Peter and "tomboy" Jo, support her, learning from her gallant behaviour that it's character and not gender that decides capability.

What the three friends learn from one another is the subject of *Girls Can! Boys Can!*, a children's play sponsored by the OWD and produced by York University's Department of Theatre. Intended as an antidote to sex-role stereotyping, the 30-minute production uses

song, dance and humour to get its message to children ages four to 10.

Designed to play in public parks and playgrounds, its cast of three toured Ontario throughout July and August, visiting 32 cities/regions including Kenora, Nipigon, Thunder Bay, Sault Ste. Marie, Ottawa, Cornwall, and Windsor. In all, *Girls Can! Boys Can!* was performed more than 65 times to a total audience of approximately 7,200 before its finale at Toronto's Harbourfront.

"Even at an early age, children get the message from television, music, a host of sources that girls are expected to act differently from boys, and that difference means limitation," says Alison Roberts, director of the branch that developed the project. "We believe

that it ultimately results in educational, occupational, and economic inequality for women. Through artistic expression, we're sending the positive message of equal capability."

The play was written by Dolly Reisman with set and costume design by Helena Malton. Jane Carnwath directed youthful cast members Gina Clayton, Kirk Dunn, and Janet Lo



Actors Kirk Dunn, Janet Lo, and Gina Layton reach more than 7,000 young Ontarians with — *Girls Can! Boys Can!*

## An updated guide to pregnancy leave

**PREGNANCY LEAVE IN ONTARIO**, a pamphlet summarizing the Ontario

*Women.*

*Continued from page 3*

fighters, and a caption which stresses "A Career for Men and Women." They describe the challenge and satisfaction found by both sexes in doing public safety work. They include basic requirements, training, and opportunities in each field.

All materials are available from the Ministry of the Solicitor General, Employment Equity Program, 25 Grosvenor Street, Toronto, Ont., M7A 1Y6.

Employment Standards Act provisions for pregnancy leave, has been updated. The short brochure answers a number of questions about who qualifies for pregnancy leave, how much leave a worker is entitled to, when leave begins and how it may be taken. The pamphlet also looks at what kind of job protection can be expected and how pregnancy leave affects benefits. Employers and employees will find *Pregnancy Leave in Ontario* useful. It is available in both English and French from the OWD publications section.

*Trade, Continued from page 1* can companies close down branch plants, clerical and support jobs, held primarily by women, will also be lost.

"Women in high-risk industries are also the workers who will face serious barriers in finding new employment," said Sorbara. "This will be especially true for older women, those with little formal education, and immigrant women."

Though the directorate released its report on Nov. 9, well before the federal government made the agreement's legal text public, Senior Policy Advisor Margot

Trevelyan says "The more we learn about the Free Trade Agreement, the more convinced we are that the concerns raised in the paper are justified."

The directorate also conducted a free trade education session for interested government workers and the public. Information kits from the session are available by contacting the OWD's publications department as are copies of the report, produced in English and French, and an executive summary available in English, French, Chinese, Portuguese, Italian and Greek.

# Du théâtre dans les parcs pour détruire les stéréotypes

artistique, nous faisons passer le message positif de l'égalité en matière de capacités." La pièce a été écrite par M<sup>me</sup> Dolly Reisman, et le décor et les costumes, conçus par M<sup>me</sup> Helena Malton. M<sup>me</sup> Jane Carnwath a dirigé les membres de la troupe, M<sup>me</sup> Gina Clayton, M. Kirk Dunn et M<sup>me</sup> Janet Lo.



Les acteurs Kirk Dunn, Janet Lo et Gina Layton passent notre message *Girls can! Boys can!* à plus de 7 000 jeunes ontariens.

conseillère principale des politiques, M<sup>me</sup> Margot Trevelyan dit : "Plus nous en apprenons sur l'accord de libre-échange, plus nous sommes convaincus que les inquiétudes soulevées dans le document sont justifiées." La Direction générale a également tenu une séance d'information sur l'accord de libre-échange à l'intention des travailleurs gouvernementaux intéressés et du grand public. En communiquant avec le service des publications de la direction générale, on peut se procurer des pochettes d'information préparées pour la séance, de même que des exemplaires du rapport, en français et en anglais, et un résumé administratif en anglais, en français, en chinois, en portugais, en italien et en grec.

garçons, et que cette différence correspond à des restrictions, dit M<sup>me</sup> Alison Roberts, chef de la Direction qui a élaboré le projet. Nous croyons qu'en fin de compte, il en résulte une inégalité pour les femmes, que ce soit sous l'aspect éducationnel, professionnel ou économique. Par un moyen d'expression

femmes occupant traditionnellement un niveau plus bas de l'échelle salariale dans les emplois de service. De plus, si les sociétés américaines offrent des emplois de bureau et des emplois de soutien, dont les femmes sont le plus souvent titulaires, seraient perdus. "Les femmes qui travaillent dans les industries les plus vulnérables font aussi partie de la main-d'oeuvre qui se heurte aux barrières les plus rigides d'un nouvel emploi, dit M. Sorbara. Ceci est particulièrement vrai des femmes plus âgées, de celles qui ont peu d'éducation structurée et des immigrantes." Bien que la Direction générale ait publié son rapport le 9 novembre, bien avant que le gouvernement fédéral ne rende public le texte juridique de l'accord, la

30 minutes utilise le chant, la danse et l'humour pour livrer son message aux enfants de 4 à 10 ans. La troupe de trois acteurs a parcouru en juillet et août les parcs publics et les terrains de jeu de 32 villes/régions ontariennes, notamment Kenora, Nipigon, Thunder Bay, Sault Ste-Marie, Ottawa, Cornwall, Windsor et à la fin, le Harbortfront, à Toronto. *Girls Can! Boys Can!* a été donnée plus de 65 fois à un auditoire total d'environ 7 200. "Très tôt, on transmet aux enfants le message — par la télévision, la musique et bien d'autres sources — que les petites filles sont censées agir différemment des petits

de l'Ontario touchant les congés de maternité, a été mise à jour. Cette brochure succincte répond à un certain nombre de questions, notamment, qui est admissible à un congé de maternité, de quelle durée est ce congé, quand commence-t-il et quelles en sont les modalités. La brochure aborde également la question de la protection de l'emploi et de la façon dont le congé de maternité affecte les avantages sociaux. *Congé de maternité en Ontario* est à la fois utile aux employeurs et aux employés. On peut se le procurer en français et en anglais auprès de la Direction générale de la condition féminine de l'Ontario, section publications (597-4605).

## Mise à jour du guide sur les congés de maternité.

Alice se balance dans un équilibre précaire sur les épaules de ses amis, tenant d'attirer un oiseau vers la sécurité de sa cage. Vêtu d'une robe rose, et avec sa poupée sur le sol à ses pieds, Alice pose un geste vaillant; elle prend un risque. Ses amis l'encouragent, apprenant que c'est à la détermination et non pas au sexe que l'on mesure les capacités. C'est là le sujet de *Girls Can! Boys Can!* (Les filles sont capables! Les garçons sont capables!) une pièce parainée par la Direction générale et produite par le département d'art dramatique de l'Université York. Pensée comme antidote au rôle stéréotypé des sexes, la production de

**CONGÉ DE MATERNITÉ EN ONTARIO**, une brochure qui résume les dispositions de la Loi sur les normes de l'emploi et les débouchés. On pourra se procurer tout le matériel auprès du ministre du Solliciteur général, Programme d'équité devant l'emploi, 25, rue Grosvenor, Toronto, (Ontario) M7A 1Y6 (965-4393).

Femmes, suite de la page 3

# L'équité récompensée

Parmi les lauréats de 1987 des prix d'équité en matière d'emploi décernés annuellement par la Direction générale de la condition féminine de l'Ontario, on retrouve une société dont les politiques traduisent son engagement à embaucher des femmes dans tous ses services et à combattre le harcèlement sexuel sur les lieux de travail, un manuel de travail, un guide de l'automobile ont réussi à conclure une entente sur l'égalité des chances d'emploi, ainsi qu'un gouvernement municipal et un conseil de l'éducation qui ont intégré des mesures d'égalité en matière d'emploi dans leur planification à long terme.

Ces gagnants — Du Pont Canada Inc., la General Motors du Canada Limitée et le Syndicat des travailleurs canadiens de l'automobile, la Ville d'Ottawa et le Conseil de l'éducation de Waterloo — ont reçu des médailles de bronze de l'honorable Gregory Sorbara, ministre délégué à la Condition féminine.

*Un bon jugement*

"Ces prix sont décernés à des organismes habiles et prévoyants, dit M. Sorbara, des organismes qui comprennent que l'équité en matière d'emploi est de bonne utilisation intelligente de l'atout le plus important : les gens."

Lors du dîner donné à l'occasion de la remise des prix à l'hôtel Four Seasons de Toronto, M<sup>me</sup> Dian Cohen, écrivaine, speakerine et économiste

miste, a parlé des tendances économiques susceptibles de modeler l'avenir du Canada. Elle s'est adressée à 380 représentants des secteurs privés et publics, de syndicats et d'organismes féminins.

Les personnes suivantes ont accepté les prix : au nom de Du Pont, M. Jerry Fox et M<sup>me</sup> Jocelyn Wyatt, pour la GM, M. George Peaples, et M. Patrick Clancy, représentant des travailleurs canadiens de l'automobile; M<sup>me</sup> Elizabeth Witmer, présidente du Conseil de

Des affiches créées par huit artistes en herbe aident le ministère du Solliciteur général et la Direction générale de la condition féminine de l'Ontario à diffuser la bonne parole, à savoir que le travail de policier et de pompier est accessible aux femmes tout autant qu'aux hommes. Dans le cadre d'un programme artistique estival, on a demandé aux garçons et aux filles de dessiner ce qu'ils feraient s'ils étaient pompiers ou policiers. Les huit meilleurs exemples ont été utilisés pour décrire des hommes et des femmes dans ces rôles. Les affiches, dont l'une met en vedette une petite fille habillée de l'uniforme marine des policiers, ont été distribuées aux écoles élémentaires et aux centres

## À l'affiche, la femme dans de nouveaux rôles.

L'honorable Gregory Sorbara (au centre), ministre délégué à la Condition féminine, félicite Pat Clancy, rep. des Travailleurs canadiens de l'automobile (à gauche) et George Peaples, président de la GM.

L'éducation de Waterloo, et M<sup>me</sup> Jackie Holzman, adjointe au maire de la Ville d'Ottawa.

Le magazine sur les prix d'équité en matière d'emploi de 1987, où l'on trouvera tous les détails des accomplissements des organismes couronnés, est disponible auprès du Service des publications de la Direction générale.

*La policière Sue Watson et la jeune artiste Renata Ledo.*

tres d'emploi. Sur une affiche, une femme pompier grimpe à l'échelle pour sauver les victimes d'un incendie. On y lit : "I'd save a baby" (Je sauverais un bébé).

"Pour réussir à attirer les femmes dans les carrières où elles devront assurer la sécurité publique, dit M<sup>me</sup> Sherry Baker, conseillère en équité de l'emploi responsable de ce projet et elle-même membre de la police provinciale de l'Ontario pendant 12 ans, nous devons faire en sorte que les filles se voient dans de tels rôles."

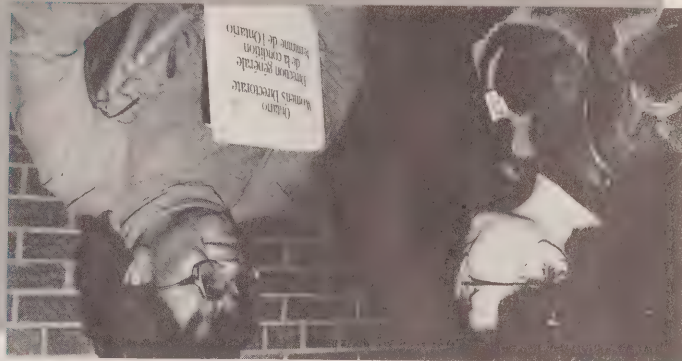
Les affiches font partie d'un programme financé en partie par la Direction générale de la condition féminine de l'Ontario, par son Fonds d'encouragement à l'équité en matière d'emploi — dans les secteurs public et parapublic. Le Ministère produit également des brochures qui servent à promouvoir les carrières de policier et de pompier auprès de tous les étudiants des classes terminales d'écoles secondaires et des écoles secondaires ainsi que des collèges communautaires.

Les brochures contiennent, suite à la page 1

## Tout sur la Loi sur le droit de la famille

Parrainées par la Direction générale de la condition féminine de l'Ontario et le ministère du Procureur général, des séminaires d'une journée sur les récents changements apportés au droit de la famille de l'Ontario ont été tenus dans sept villes, entre janvier et mars, à l'initiative des collectivités d'origine étrangère. Les experts qui ont animé ces séminaires sont attachés à des sujets tels que la pension alimentaire; la garde, le droit de visite, l'enlèvement; les problèmes d'exécution des jugements; la protection et l'adoption de l'enfant; les ressources locales, les services d'interprétation et l'aide juridique; enfin, les questions touchant l'immigration. Il a également été question de la façon dont la loi s'vit en cas de

voies de fait contre l'épouse, et les participants ont appris la signification des ordonnances restrictives, des droits sur les biens et la maison familiale, des abris ainsi que le rôle des avocats de la Couronne et du droit civil. Les conférenciers concluaient chaque jour par une discussion avec leur auditoire soulignant l'accessibilité de la loi aux communautés d'origine étrangère. Dans chaque ville, des représentants des collectivités et des représentants de la Direction générale et du personnel du ministère du Procureur général se sont consultés afin de pouvoir répondre aux besoins de la région. Les séminaires étaient gratuits et on y offrait des services de traduction et des pochettes de renseignements en plusieurs langues.



Chaque jour se terminait par une discussion sur les questions d'immigration.

## Courants

La revue *Courants* est publiée quatre fois par an par la Direction générale de la condition féminine de l'Ontario. Rédactrice en chef: Frances Welch. Coordinatrice à la production: Chris Veit. Composition, montage et production Creative Affairs Limited. Pour toute demande de renseignement ou avis de changement d'adresse, prière d'écrire à: *Courants*. Direction générale de la condition féminine de l'Ontario, 2<sup>e</sup> étage, 480, avenue University, Toronto, Ontario M5G 1V2. Téléphone (416) 597-4500.

## Des années de travail ont mené à la Loi sur l'équité salariale

ADM, Suite de la page 1  
condition féminine de l'Ontario en 1986, Mme Alboim, occupait à la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada, un poste de direction où elle y administrait le développement de l'emploi et les initiatives de formation. À titre de directrice de l'établissement pour la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada, elle travaillait à la coordination du mou-

Le 1<sup>er</sup> janvier 1988, la Loi de 1987 sur l'équité salariale pour la main-d'œuvre ontarienne entrait en vigueur. Sa proclamation marquait la culmination d'un travail de deux ans et demi de la part de la Direction générale de la condition féminine de l'Ontario sur les questions de l'équité salariale, période au cours de laquelle la Direction générale a consulté des groupes féminins et d'affaires, des syndicats, et des organismes des secteurs public et privé, élaboré des politiques et, enfin, travaillé de pair avec le Conseil législatif à ébaucher la législation. "C'est pour nous une étape décisive", dit Mme Naomi Alboim, sous-ministre adjointe de la Direction générale. Nous sommes très fiers du rôle que nous y avons joué."

La promulgation de la loi signifie que les employeurs et les employés doivent commencer à mettre en application les dispositions qu'elle contient. Pour les aider à atteindre ce but, le premier ministre, l'honorable David Peterson, a nommé M. George Podrebarac, (Ontario) MSC IC3.

vement et à l'établissement des réfugiés en Ontario. Mme Alboim est diplômée en psychologie et en anthropologie de l'Université McGill et possède une maîtrise en service social avec une majeure en développement communautaire et en politique sociale de l'Université de Toronto. Elle succède à Mme Elaine Todres, devenue sous-ministre du Secrétaire des ressources humaines.

Les premiers de ceux-la sont la Fonction publique de l'Ontario et d'autres organismes du secteur public en général, par exemple, les hôpitaux et les conseils scolaires; ils seront les premiers à élaborer et à afficher des programmes d'équité salariale. Dans leur sillage viendront les organismes les plus importants du secteur privé, puis les plus petits.

Pour obtenir de plus amples renseignements et pour commander du matériel, vous êtes priés de communiquer avec la Commission de l'équité salariale de l'Ontario, 150, avenue Eglinton est, 5<sup>e</sup> étage, Toronto

# Courants

L'honorable  
Direction générale  
de la condition féminine  
de l'Ontario  
Ministre délégué  
Gregory Sorbara  
à la condition féminine



Printemps 1988, Volume 3, Numéro 1

## M. Sorbara croit à l'égalité



L'honorable Gregory Sorbara

recut son diplôme en droit de Osgoode Hall

en 1981.

M. Sorbara est également

ministre du Travail,

président du Comité sur

la réglementation du

gouvernement de l'On-

tario et membre des

comités ministériels sur

la politique économique,

les rapports entre les

racas, la planification

d'urgence et le dévelop-

pement du Nord.

M. Sorbara habite une

ferme à Maple avec sa

femme et ses six enfants.

à lancé le programme L'AVENIR et la Stratégie de formation professionnelle de l'Ontario. À titre de ministre des Collèges et Universités, il s'est employé à augmenter l'appui financier de base, à réformer le Régime d'aide financière aux étudiants de l'Ontario (RAFFEO), et a entrepris un important programme d'améliorations dans les collèges et universités de l'Ontario.

Diplômé de l'Université de Toronto, M. Sorbara était entré à la Compagnie des jeunes Canadiens en 1967 où il avait servi comme volontaire pendant deux ans. En 1976, il revint étudier l'histoire canadienne et les sciences politiques à l'Université York, puis

L'honorable Gregory Sorbara, député de York Centre, a été nommé ministre délégué à la Condition féminine le 29 septembre 1987. Élu député en mai 1985 à l'âge de 39 ans, M. Sorbara a occupé les fonctions de ministre des Collèges et Universités et ministre de la Formation professionnelle. "Les femmes comptent pour la moitié dans le potentiel humain de notre province. Il est donc essentiel pour sa vitalité future que notre province parvienne à l'égalité économique, juridique et sociale pour toutes les femmes", dit le Ministre.

Alors qu'il était ministre de la Formation professionnelle, M. Sorbara

## Le libre-échange pourrait éliminer des emplois féminins

touchées par cet accord.

Dans ce secteur de

l'économie, 44 % des

travailleurs, soit près

de 100 000, sont des

femmes.

En outre, l'étude indi-

que que les femmes qui

passeront du secteur

manufacturier au secteur

des services pourraient,

de ce fait, gagner moins

et avoir un emploi moins

sûr, le secteur des servi-

ces étant moins protégé

par les syndicats et les

échanges, suite à la page 4

une représentation disproportionnée dans les emplois qui semblent les plus menacés par l'accord de libre-échange", dit le ministre délégué à la Condition féminine, l'honorable Gregory Sorbara.

Intitulé *L'accord de libre-échange et les femmes*, le rapport indique qu'au sein de l'industrie manufacturière, les femmes travaillent dans des entreprises qui peuvent être particulièrement

Un rapport documenté et rédigé par la section économique de la Direction des recherches et des politiques de la Direction générale révèle que l'accord de libre-échange Canada/États-Unis, en voie de ratification, pourrait avoir un impact négatif sur une portion importante de la main-d'œuvre féminine de l'Ontario. "Dans toute l'économie de la province, les femmes ont

Avant d'entrer à la Direction générale de la

visibles.

M<sup>me</sup> Alboim une priorité pour l'aide à la collectivité.

L'aide à la collectivité.

L'honorable Gregory Sorbara, ministre délégué à la Condition féminine, a annoncé la nomination de M<sup>me</sup> Naomi Alboim au poste de sous-ministre adjointe de la Direction générale de la Condition féminine de l'Ontario. Antérieurement à la tête de la Direction des recherches et des politiques, M<sup>me</sup> Alboim y a joué un rôle important dans la détermination de la politique d'équité salariale et la formulation de la législation, et sous sa gouverne, la Direction générale est entrée dans une nouvelle phase de développement et de consultation avec les collectivités féminines chez les autochtones, les immigrants, et les minorités

visibles.

Avant d'entrer à la

Direction générale de la

ADM, suite à la page 2



L'honorable Gregory Sorbara



# Currents

## People participating in policy-making

Community consultation is an important part of the government process today. It helps foster collaboration among stakeholders to ensure that government policy and legislation reflect the views of a range of constituents. For the past five years, the Ontario Women's Directorate has consulted with women to help government work toward women's social, economic and legal equality.

To give a better understanding of how community consultation works, this article looks at three recent OWD consultations: a meeting on sexual harassment in housing, a project concerning women in caregiving occupations, and a briefing on pension reform.

### **Sexual Harassment in Housing**

Why has sexual harassment been addressed only in the workplace and not in housing?

People with community development, research and legal expertise in

the areas of housing and violence against women suggest that women's reluctance to report – due to their vulnerable position in the housing and rental markets – along with the feeling that sexual harassment is an inevitable part of their lives, has masked the problem. Also, society assumes that our homes are safe places.

The OWD drew a group of these experts together for two days last March so that it could listen to their ideas about how to develop a research proposal exploring sexual harassment in housing.

The group developed a working definition of sexual harassment in housing for the purposes of initial discussion, and identified some of the reasons why the issue has not been widely recognized – by society or by the victim – before.

A brainstorming exercise raised several innovative strategies in terms of advocacy, public education, legislative

■ "People" continued on page 3

## \$151,247 for grants

Fifteen community groups in Ontario have just received the nod for grants totalling \$151,247 under the Community Grants Program of the Ontario Women's Directorate.

The program, inaugurated in 1984, makes grants averaging from \$5,000 to \$20,000 available to help finance innovative and creative community-based projects that are designed to promote the social, economic and legal status of women in Ontario.

Most projects address the OWD's priority issues: employment equity, improving women's economic status, eliminating sex-role stereotyping, and preventing violence against women.

The organizations and their newly-approved projects are:

◆ **Women Plan Toronto** – to research planning, housing, safety and mobility issues at the municipal level, and to produce a resource manual to help women's groups and individuals advocate for change.

◆ **Equay-Wuk-Mawa-Chee-Do-Win, Sioux Lookout** – to pursue recommendations from an earlier conference for native women in northern Ontario, to provide educational opportunities for this target group, and confront issues of family violence, health, alcoholism, and the roles of native women.

◆ **National Action Committee on the Status of Women, Toronto** – to host a founding conference for a provincial women's action coalition which would co-ordinate the work of Ontario women and women's groups on women's issues in the provincial context.

◆ **Ontario Farm Women's Network, Moncton** – to help build an organization that works for the equality of Ontario

■ "Grants" continued on page 2



Ontario Women's Directorate Staff carry OWD banner at International Women's Day March held on March 4, 1989, in Toronto.

■ "Grants" continued from page 1

farm women, and to support the network during the development period, including costs of constitution development and a multi-year action plan.

◆ **Kingston Sexual Assault Centre**, Kingston – to provide a forum for the exchange of research about and experience with self-destructive behavior among child sexual abuse survivors.

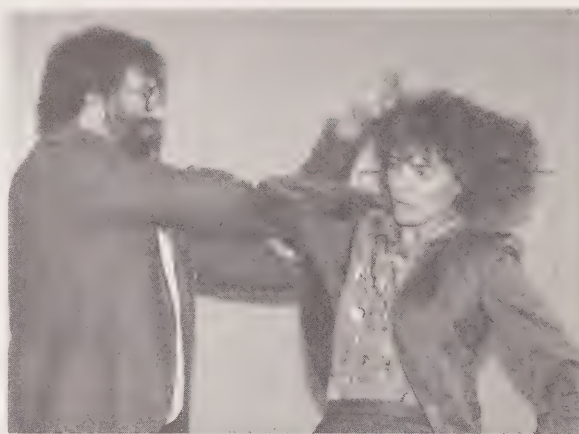
◆ **Hastings and Prince Edward Legal Services**, Belleville – to print and distribute throughout Ontario a handbook on legal rights for abused women.

◆ **V.O.I.C.E.**, (Violence Overcome in Creative Ensemble), Toronto – to produce and perform original plays based on life stories and concerns of survivors of wife assault and domestic violence.

◆ **Korean-Canadian Women's Association**, Scarborough – to host a conference on women's roles in order to challenge sex-role stereotypes of women and marriage, and to educate community workers on the Family Law Act so that they can work more effectively with their clients.

◆ **Wen-Do Women's Self-Defence Corporation**, Toronto – to educate women with disabilities about physical and sexual assault, teach them how to avoid dangerous situations, and how to use physical and verbal self-defence.

◆ **Ontario Pregnancy and Reform Employment Group**, Seagrave – to educate women on their rights as pregnant workers, to make government aware of discrimination against pregnant workers, and to create a strong reliable communications network.



Wen-Do instructor Theresa Green demonstrates one of many defence strategies.

◆ **Woodgreen Community Centre of Toronto** – to explore the existing support services and needs of both single parents and immigrant women and, through research and outreach, to build networks with those women for future community development.

◆ **Single Moms' Action Group**, Thunder Bay – to create a support group of single mothers to improve their image in the community and empower them to work on local initiatives.

◆ **Newcomer's Enterprise Centre**, Toronto – to produce an orientation session on small business for immigrant women who have good business ideas but lack confidence and knowledge.

◆ **North Albion Community Project**, Rexdale – to provide a workshop series on various topics like self-defence that will build self-esteem and self-confidence among women in this economically depressed area.

◆ **Direction Jeunesse**, Ottawa – to hire someone to direct the employment equity part of their program, which promotes the interests of francophone young women aged 15 to 30. ■

## Talking sex with teens

Teens and people who work with them through community services collaborated with the Ontario Women's Directorate on an exciting family planning video and resource guide package that is designed to deter adolescent pregnancy and to motivate young people to make healthy, informed choices about their sexual behavior.

"Talking Sex," the OWD's family planning package, offers three 25-minute videos for three target groups of adolescents: ages 13-14, 14-15, and teens 16 years and older. Separately developed French videos – "*La sexualité... parlons-en*" – address specific issues and concerns of Franco-Ontarian adolescents. Research shows the need for such materials in both English and French is critical.

### The Need

Recent research shows that by grade nine, 30% of all teens have had sexual intercourse at least once. The rate rises to 50% by grade 11, and 72-74% by

first year college or university. Among the latter, only 2% use condoms regularly with 86% never using them. By age 20, one in six adolescent girls will be pregnant.

These videos are upbeat, fast-paced, current and explicit. They speak to teens in their own language, answer common questions about sexuality and, through positive role models, deliver "script-like" information that young people can transfer immediately into real situations.

The package also includes support materials and "train the trainer" videos for adults who work with teens – parents, teachers, community workers. The English video, "*Are you ready to talk*" and "*We're ready to listen*" and the French video, "*La sexualité des jeunes... parlons-en*" emphasize the need to address sexuality with teens, and offer strategies for how to handle the job.

Support materials include "take-home" companion pamphlets for the teens' and adults' videos, a facilitator's guide and a promotional flyer for the whole resource package.

### User Input

The videos were developed by and with teens to ensure they deliver a message

that is relevant and that teens will accept. Various role plays are intercut with short student-on-the-street interviews ("streeters").

The videos for teens were produced by Glen Warren Productions, whose production team produced "*No Place to Hide*," the 1985 award-winner on wife assault. It surveyed close to 1,000 teenagers as part of its research and preparation.

The role plays in the English videos were written and performed by

■ "Talking" continued on page 4



Minister Responsible for Women's Issues

Summer 1989 Volume 1, Number 1

## Currents

Currents is published by the Ontario Women's Directorate.

Editor: Frances Welch.

Contributor: Lucille Blainey.

Production Co-ordinator: Chris Veit.

Design: The Planet Typographic Art.

For information or notification of a change of address write to: *Currents*, Ontario Women's Directorate, 2nd floor, #80 University Ave., Toronto, Ont. M5G 1V2. Telephone (416) 597-4500.

# Putting new resources to work through 'Change Agents'

The Ontario Women's Directorate is hosting *"Equity in action, putting new resources to work,"* a conference on employment equity, at Toronto's downtown Holiday Inn, September 12, 1989.

The day will provide an opportunity for employers and unions to learn about resources developed in joint efforts between some of their peers and the OWD through its *Change Agents Program*.

Participants can choose to attend three of eight different workshops offered in three concurrent sessions to introduce these materials (all available in French and English):



L. to R.: Valerie Whistance — CDC; Naomi Alboim — Assistant Deputy Minister, OWD; Jennifer Friesen-Gow CDC.

◆ ***Something to Talk About***, a 24-minute video and leader's guide from Canada Packers Inc. designed to promote an equitable workplace; it depicts five work situations that deal with specific equity issues, to stimulate discussion and encourage positive interaction among employees.

◆ ***Employment Equity for Visible Minority Women***, targeted at small- and medium-size businesses; it's a practical guide to integrating visible minority women into the workplace, developed with the Urban Alliance on Race Relations.

◆ ***This Job Requires . . . A Planned Approach to Recruitment and Selection***, an off-the-shelf training tool on bias-free recruitment and selection, for human resource staff and trainers, developed with Computing Devices Co., a division of Control Data Canada Ltd. The kit contains trainer's notes, participant handouts, and overheads.

◆ a publication documenting how the Canadian Auto Workers negotiated a joint union/management employment equity program with General Motors. It provides a case study of the process of the CAW's perspective.

◆ case studies from the University of Western Ontario of equity-related issues confronted by four different companies; each includes teaching notes for facilitators to lead commerce students or management trainees through discussion and workshop sessions on dealing with employment equity issues.

◆ ***Training Women***, a guide for employers, the seventh booklet in the series *Managing Employment Equity*, from the OWD; it illustrates through three case studies the benefits of developing and implementing training programs geared to women.

◆ ***Bridges***, a 15-minute video with training manual and promotional brochure on the City of Toronto's seven-year-old program to facilitate women working for the city to move into non-traditional jobs.

◆ ***Women in Sales***, a booklet focusing on women who have moved into previously non-traditional sales positions such as in agri-chemicals, autos, and office equipment. Through profiles of eight different women and their employers, it offers practical advice to both employers and women wishing to move into non-traditional sales.

Conference registration is limited. For further information, contact Annette Snowden at (416) 599-9938. ■

## ■ "People" continued from page 1

change, research, and policy change. Suggestions included making housing a right in Canada's Charter of Human Rights, educating landlords and their agents on sexual harassment, and the licensing of landlords.

This consultation is a good example of the key role that constituents can play in moving such a project forward. Before any funding was granted, the OWD went to experts first, including front-line workers, to help define the problem and to target a proposal to real needs. The proposal went to tender, was approved on July 10, and a three-year project has begun. The project is focusing on data collection through concerted outreach to community groups including women's and tenants' organizations, and on analysis of existing laws.

### **Women in Caregiving Occupations**

There is little recognition of the value or the complexity of caregivers' services.

Because most of these providers are women doing work traditionally performed by women in the community, their contributions are almost invisible, especially when in non-institutional settings like their own, or their clients' homes.

In keeping with the premiers' decision during the 1987 First Ministers' Conference, to explore ways to integrate work and family responsibilities in each of their provinces, the OWD is looking at ways to increase the attractiveness of caregiving occupations.

In support of that initiative, the OWD consulted earlier this year with women in caregiving occupations who deliver the service through a community agency in their own or in the clients' home. They included visiting homemakers, home support workers (paid and volunteer), foster parents, private home daycare operators, and outreach attendants across the province — more than 200 women reflecting Ontario's regional, rural, native, francophone and ethnic mix.

It found common characteristics

among paid caregivers and foster caregivers. Many are women in their 30s, raising their families of school-age children, and who may have been out of the workforce for a while. Others are older women who are re-entering the workforce after a long absence.

The survey indicates that the typical caregiver has grade 12 or less, has worked in factory or service jobs, and is a caring person who wants to continue working one-to-one with people. If she is earning an income, she works because she "has to," either to supplement her husband's earnings or to support herself.

Caregivers concerns centre on compensation and status. Turnover rates are substantial and it's difficult to recruit people into these occupations, given the inequitable treatment of workers. These difficulties affect other working women as well when they must work "double shift" — caring for a family member in the absence of qualified support — while trying to perform a paid job.

■ "People" continued on page 4

# Role modelling video launched

**E**ight Hours A Day, a 15-minute video that distills the experiences of the OWD's successful role modelling programs – Open Doors and Pathmakers – and an accompanying 24-page program how-to manual, *Be All You Can Do*, are now available to educators and others looking for ways to counter occupational sex-role stereotyping in their communities.

The role modelling programs, launched in 1984 and 1985 and piloted in 10 Ontario communities, have proven to be powerful allies in changing key attitudes and behaviors that contribute to women's inequality in the workplace. Because of this, the directorate is offering some practical resources to communities wishing to establish their own programs.

Set to a song written expressly for it by singer and comedienne Nancy

White, *Eight Hours A Day* profiles, through interviews and work montages, both local program organizers and women studying for, or working in occupations where females are under-represented. Also included are male role models who work in the traditionally female jobs of childcare and nursing. All speak of the positive benefits of being involved in such programs as Open Doors and Pathmakers.

The how-to manual goes step-by-step through the entire process, from explaining why such programs are necessary to organizing a working committee, finding role models, creating and promoting the programs, and securing both resources and funding.

The manual and copies of a promotional brochure are available from the OWD publications department, (416) 597-4605. In addition, people can take advantage of a special organizers' kit which contains resources for program users, teachers, role models, and promotion.

Produced for the directorate by Skyworks Charitable Foundation, *Eight Hours A Day* has already been seen by

more than 1,000 viewers since its release last January. It's available, on loan, in both VHS and Beta format, in distinct English and French versions (original content – not dubbed) from L.M. Media Marketing Services Ltd. (416-475-3750), Markham, Ontario. It will be available for purchase this fall from TVOntario, VIPs Customer Service (416-484-2610), Toronto. ■



Muriel Prévost, driver for OCTranspo (Ottawa/Carleton) is an enthusiastic role model.

## ■ "People" continued from page 3

The OWD is completing summaries of these consultations for distribution to all participants. It also held a meeting between the Pay Equity Commission and representatives of agencies and caregivers. By exploring caregiving from the point-of-view of how it affects women, the OWD will be able to help other ministries ensure that any policies developed in this area will have a positive impact on women.

## Pension Reform

Women, like men, will need to take advantage of the private pension system if they are to avoid a life of poverty or going without in their later years. Although the 1987 Pension Benefits Act brought in much-needed reforms to make private pensions more accessible to women, serious problems remain. Now, further amendments are proposed in the Pension Benefits Amendment Act to be introduced shortly.

Early this year, the public was invited to consult with the Ministry of Financial Institutions on inter-related reforms such as measures to implement inflation protection. In response, the OWD initiated a meeting April 5 of over 20 women.

The Ministry of Financial Institutions consultation document contained several issues of importance to women including:

- ◆ statutory changes to increase the alternatives for the division of pension benefits on marriage breakdown;
- ◆ expansion of pension coverage;
- ◆ general amendments: spousal consent for waiver of post-retirement death benefits, disparities between plans for part-timers and full-timers, and the pre-retirement death benefit default option.

Participants found that the meeting assisted them in developing briefs to the ministry, as well as in establishing contacts with groups sharing similar concerns. ■

## ■ "Talking" continued from page 2

the dramatic arts students of Unionville High school. For the French versions, students at Etienne-Brule role-played. Students from corresponding grade levels tailored the role plays to their own grade level.

The "streeters" were filmed at public high schools in Huntsville and Penetanguishene to address the specific issues teens in small towns confront around sexuality and family planning. These candid, intimate clips flesh out the role plays with real feelings and experiences from the cross-section of young people.

Health professionals and educators reviewed the entire script for accu-

racy, and the final polish was added by Liz Braun, author of *Safe Smart Sex - Especially for Teens*.

## Market-Testing

The draft education package was produced between June 1987 and June 1988, then previewed with teens and community groups. Ten community consultations were held from July 12 to August 17, 1988, in five centres across the province with approximately participants representing 58 organizations for feedback and evaluation.

Among those consulted were the Ontario Secondary School Teachers' Federation, Hearst Board of Education, Jessie's Centre for Teenagers, the Teen Clinic at the Hospital for Sick Children, the Whitesands Band Council, and Covenant House.

Respondents were extremely positive; 90% recommended the videos be used. They cited as key components the non-sexist, non-judgmental attitudes, positive role-modelling, and the peer-to-peer discussion focusing in on real emotional and relational dilemmas.

The OWD's family planning education resource package, developed as part of the government's Health Initiatives for Women, will be available in August from TVOntario, VIPs Customer Service. To preview or to borrow, call (416) 484-2637; to purchase (\$30-\$40 /video) call (416) 484-2610. ■

# Lancement du vidéo sur les modèles à imiter

**H**uit heures par jour, vidéocassette d'une durée de 15 minutes qui évoque les expériences des programmes de modèle à imiter de la DGCFO - Portes ouvertes et Voies nouvelles - qui ont été couronnées de succès ainsi qu'un manuel pratique d'accompagnement de 24 pages intitulé *Donne-toi le choix* sont maintenant à la disposition des éducateurs et éducatrices et autres à la recherche de moyens de contrebalancer dans leur milieu les stéréotypes professionnels sur les rôles respectifs des sexes.

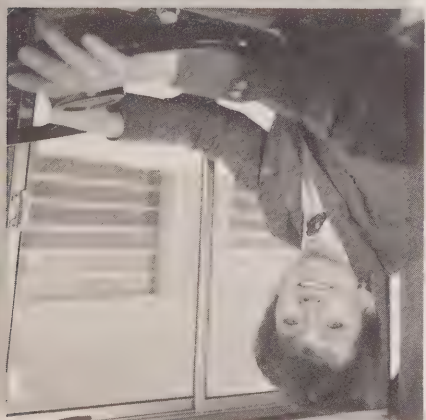
Les programmes de modèle à imiter, lancés en 1984 et 1985 à titre d'essai dans 10 communautés de l'Ontario, se sont avérés de puissants alliés du changement des attitudes et comportements décisifs qui ont contribué à l'ingérence de la femme en milieu de travail. C'est pourquoi la Direction générale offre des ressources pratiques aux communautés désireuses de mettre sur pied leurs propres programmes.

Sur le thème d'une chanson composée expressément à cette fin par la chanteuse et comédienne Nancy White, Huit heures par jour le profil d'organisatrices locales de programmes et de femmes qui se préparent ou exercent des professions dans lesquelles les

femmes sont sous-représentées. La vidéocassette présente aussi des modèles à imiter de sexe masculin qui exercent des emplois traditionnellement occupés par des femmes comme la garde d'enfants ou les soins infirmiers. Tous les participants et participantes parlent des avantages de programmes du genre Portes ouvertes et Voies nouvelles.

Le manuel pratique décrit l'ensemble du procédé étape par étape depuis l'exposé des motifs qui rendent le programme nécessaire jusqu'à l'organisation d'un comité de travail, la découverte de modèles à imiter, la création et la promotion des programmes, ainsi que l'obtention des ressources et du financement. Une section particulière énonce les sept clés du succès, notamment : concevoir le programme en fonction des besoins de la communauté, choisir un objectif pour l'année et s'y tenir, et enfin travailler avec les éducatrices et éducateurs de la localité.

On peut se procurer le manuel et des exemplaires d'une brochure de promotion au service des publications de la DGCFO, (416) 597-4605. On peut en outre tirer parti de la trousses qui comprend des ressources à l'intention des utilisatrices et des utilisateurs du programme, des enseignantes et enseignants, des modèles à imiter et pour faire de la promotion.



Muriel Prévost, chauffeuse pour l'Ontario (Ontario/Lanlon) est un modèle à imiter enthousiaste.

Produite par la direction générale de Skyworks Charitable Foundation, la vidéocassette Huit heures par jour a déjà été vue par plus de 1 000 spectateurs et spectatrices depuis sa sortie en janvier dernier. On peut l'emprunter, en format VHS ou Beta, en version anglaise ou française (version originale sans doublage) auprès de L.M. Media Marketing Services Ltd. (416-475-3750), Markham (Ontario). On pourra l'acheter cet automne à TVOntario, Service à la clientèle VIPs (416-484-2610), Toronto. ■

## «Participation», suite de la page 3

résumés de ces consultations pour les distribuer à toutes les participantes. Elle a également rencontré la Commission de l'équité salariale, des représentantes et représentants d'organismes et des personnes qui dispensent des soins. Grâce à ses études sur la prestation de soins du point de vue de ses répétitions sur les femmes, la DGCFO sera en mesure d'aider d'autres ministères pour faire en sorte que les politiques élaborées dans ce domaine aient un effet favorable sur les femmes.

## La réforme des pensions

Tout comme les hommes, les femmes devront tirer parti du système privé de retraite si elles veulent éviter la pauvreté ou le dénuement au cours de leurs dernières années. Bien que la Loi de 1987 sur les régimes de retraite ait apporté des réformes très nécessaires qui rendent les retraites privées plus accessibles aux femmes, de graves problèmes subsistent. De nouvelles modifications font partie de la loi

modifiant des lois sur les régimes de retraite qui devraient être déposée sous peu.

Au début de cette année, le public a été invité à des consultations avec le ministère des Institutions financières au sujet de réformes connexes comme des mesures visant à instaurer une protection contre l'inflation. À cet effet, la DGCFO a organisé le 5 avril une réunion à laquelle plus de 20 femmes ont participé.

Les principales participantes étaient des représentantes du Comité canadien d'action sur le statut de la femme, une éminente spécialiste canadienne sur la question des femmes et des retraites, une rédactrice et juriste renommée en droit de la famille, des représentantes de la Corporation canadienne des retraites connexes et du Older Women's Network.

Le document de consultation du ministère des Institutions financières traitait de

## «La sexualité», suite de la page 2

plusieurs questions particulièrement importantes pour les femmes, notamment :

- ◆ des changements législatifs visant à augmenter les solutions possibles pour le partage des prestations de rente après la rupture du mariage;
- ◆ l'élargissement de la couverture de retraite; des modifications d'ordre général : le consentement du conjoint à la renonciation aux prestations de décès après la retraite, les dispositions entre régimes si l'employée travaille à temps partiel ou à temps plein, et l'option de défaut de prestation de décès avant la retraite.

Les participantes ont estimé que la réunion les a aidées à rédiger des mémoires à l'intention du Ministère ainsi qu'à établir des contacts avec des groupes qui partagent des préoccupations analogues. ■

Dans sa recherche et sa préparation, l'équipe a interrogé près de un millier de jeunes.

Les jeux de rôle des vidéocassettes en anglais ont été rédigés et exécutés par les élèves d'art dramatique de l'école secondaire d'Unionville. Pour la version française, les jeux de rôle ont été comités aux élèves de l'école Étienne-Brûlé. Les élèves des diverses années ont taillé les jeux de rôle sur la situation qui correspond à leur propre année.

Les «entrevues dans la rue» ont été filmées dans les écoles secondaires publiques de Hunsville et de Penetanguishene pour s'attaquer aux questions particulières avec lesquelles sont aux prises les jeunes de petites villes en matière de sexualité et de planification familiale. Ces instantanés spontanés et intimes imprégnaient les jeux de rôle de sentiments réels et d'expériences tirés de la vie

Le programme ressource d'éducation à la planification familiale de la DGCFO, élaboré dans le cadre des initiatives pour la santé des femmes sera disponible en août à TVOntario. Service à la clientèle VIPs. Pour visionner ou emprunter, composer le (416) 484-2637, pour acheter (entre 30 \$ et 40 \$ par vidéocassette), composer le (416) 484-2610. ■

La Direction générale de la condition féminine de l'Ontario sera l'hôte d'une conférence sur l'équité d'emploi intitulée «*LE JOUR DE LA MARCHÉ*». Membre de nouvelles ressources à l'oeuvre» qui aura lieu

12 septembre 1989.

Cette journée donnera aux employeurs et aux syndicats l'occasion de s'informer sur les ressources mises en oeuvre grâce aux efforts conjoints de quelques-uns de leurs collègues et de la DGCFD dans le cadre de son programme «agents de changement».

Les participantes et participants peuvent choisir trois ateliers différents sur huit, offerts en trois séances simultanées pour présenter les deux documents suivants (en français et en anglais) :



De gauche à droite : Valerie Whistance – CDC, Naomi Alboim – sous-ministre adjointe, DGCFQ, Jennifer Friesen-Gow, CDC.

un arangement de politique. On a suggéré entre autres de faire du logement un droit enclassé dans la Charte canadienne des droits, de faire connaître le harcèlement sexuel aux propriétaires et à leurs agents et agents, et enfin d'octroyer un permis aux propriétaires.

Cette consultation est un bel exemple du rôle clé que la population peut jouer dans la mise en avant d'un projet. Avant d'obtenir un financement quelconque, la DCGO s'est adressée d'abord aux experts, notamment aux travailleuses et aux travailleurs qui sont en premier ligne, pour qu'ils contribuent à définir le problème et à fixer une proposition qui soit fonction des besoins réels. La proposition a été soumissionnée, puis approuvée le 10 juillet, et un projet de loi a été adopté.

Le projet est axé sur la collecte de données grâce à un appel concurrencé par des groupes communautaires, notamment des organismes de femmes et de locataires, et sur l'analyse des lois en vigueur.

## **Les femmes dans les services de prestation de soins**

La valeur ou la complexité des services de

prestation de soins sont bien peu reconnues.

«Participation», suite de la page 1

On a constaté des caractéristiques com-

L'Ontario.

autochtones, francophones et ethniques de

également le mariage des milieux régionaux, ruraux,

au total plus de 200 femmes représentant un

atives et d'autres venues de toute la province,

famille d'aucun, des expositoires, de garderies

(remuées ou bénévoles), des parents de

familiales, des travailleuses autonomes

celui des clients. Il y avait parmi les aides

communautaire, à leur domicile ou à

dispenser des soins, dans le cadre d'un orga-

avec des femmes dont la profession consiste à

DGCFO s'est entretenue plus tôt cette année

Dans le sens de cette initiative, la

avant pour objet de dispenser des soins.

moyens d'augmenter l'attrait des professions

sionnelles et familiales. La DGCFO examine les

de leurs provinces, les responsabilités profes-

d'explorer les moyens d'intégrer, dans chacune

Conférence des premiers ministres de 1987 -

miers ministres - prise au cours de la

Conformément à la décision des pre-

cile ou celui des clients.

non institutionnels, à savoir leur propre domi-

ndont passe presque inaperçue, en particulier

des femmes dans la communauté, leur contri-

lent un travail traditionnellement réalisé par

pendant ces soins sont des femmes qui excu-

comme la plupart des personnes qui dis-

Un bon nombre sont des femmes dans la trentaine, qui élèvent leurs enfants d'âge scolaire et qui ne font plus partie de la population active depuis un certain temps. D'autres sont des femmes plus âgées qui reviennent sur le marché du travail après une longue absence. L'enquête indique que la personne qui dispense des soins n'a pas fait d'études supérieures à la douzième année, a travaillé en usine ou non sous des postes de service et est une personne qui veut continuer à travailler avec des gens sur une base de relations personnelles. Si elle gagne un revenu, elle travaille partiellement, soit pour compléter le salaire de son mari, soit pour subvenir à ses propres besoins. Leurs préoccupations sont axées sur la rémunération et la situation. Les taux de rotation sont considérables, et il est difficile de recruter des candidates dans ces professions, étant donné le traitement peu équitable des travailleuses. Ces difficultés touchent aussi d'autres travailleuses lorsqu'elles doivent s'acquitter d'un double emploi à savoir, en tant qu'un membre de la famille en l'absence d'un soutien qualifié, tout en essayant d'effectuer un travail rémunéré.

La DGCFD rédige actuellement des

élection, moyen de formation sur le recrutement et la sélection d'exemples de préjugés, à l'attention du personnel des ressources humaines et des instructeurs et des instructrices de concert avec Computing Devices Company, une division de Control Data Canada Ltd. La trousse d'ateliers renferme les notes pour les instructrices et instructeurs, les feuilles des participantes et participants et les transparents.

◆ Une publication montrant comment les Travailleurs canadiens de l'automobile ont négocié avec la General Motors un programme paritaire syndical. Elle fournit une étude de cas du procédé considéré du point de vue des TCA.

◆ Pour ce poste, on exige... démarche planifiée appliquée au recrutement et à la

Race Relations.

minorités visibles dans le milieu de travail. Il a été élaboré de concert avec Urban Alliance.

◆ **Parlons-en**, vidéocassette de 24 minutes et guide de l'antiracisme au animateur de Canada Packers Inc., qui visent à promouvoir un milieu de travail où règne l'équité. Le programme dépeint cinq situations de travail traitant de la question de l'équité en vue de susciter des réactions et des échanges constructifs entre les membres du personnel.

◆ **Équité d'emploi pour les femmes des minorités visibles**, un guide audiovisuel des petites et moyennes entreprises.

Il y a un guide d'emploi qui se trouve sur un support vidéo.

◆ *Équité d'emploi pour les femmes des*

◆ **Parlons-en**, vidéoassortie de 24 minutes et produite de l'antimarché au animateur de Canada Pacific Inc., qui visent à promouvoir un milieu de travail où règne l'équité. Le programme dépeint cinq situations de travail traitant de discussions précises d'équité en vue de susciter des discussions et de rencontrer des échanges constructifs entre les membres du personnel.

◆ Les femmes dans les ventes non

♦ **BRIDGES**, vidéocassette d'une durée de 15 minutes, accompagnée d'un manuel de formation et d'une brochure de promotion sur un programme de la ville de Toronto entrepris il y a sept ans pour faciliter le passage à des emplois non traditionnels aux femmes qui travaillent au service de la ville.

vers les femmes.

◆ **La formation professionnelle des femmes**, septième brochure de la série sur la Gestion des programmes d'équité d'emploi de la DGCFQ. Elle montre dans trois études de cas les avantages qu'il y a à concevoir et à appliquer des programmes de formation orientés

...and empirical

◆ Des études de cas provenant de l'Université Western Ontario au sujet de questions relatives à l'équité auxquelles quatre sociétés différentes doivent faire face. Chaque étude comprend des notes pour l'instructeur ou l'instructeur en vue de guider les étudiants et les étudiants en commerce ou les stagiaires en gestion dans les séances de discussions et d'atelier sur la façon de traiter des questions d'équité.



# Courants

Direction générale  
de la condition féminine  
de l'Ontario



Ministre déléguée  
à la condition féminine

Été 1989, volume 4, numéro 1

## Participation des gens aux décisions politiques

La consultation des administrés et adm-  
nistres constitue, de nos jours, une par-  
t importante des procédés de gouverne-  
ment. Elle facilite la collaboration entre

les intéressés pour faire en sorte que la poli-  
tique gouvernementale et les lois représentent  
les opinions variées d'électrices et d'électeurs.

Au cours des cinq dernières années, la

Direction générale de la condition féminine de  
l'Ontario a entrepris des consultations avec les

femmes pour aider le gouvernement à pro-  
mouvoir l'égalité sociale, économique et

juridique de la femme.

Pour faire mieux comprendre le méca-  
nisme de cette consultation du milieu, le

présent article examine trois consultations

récentes de la DGCF : une réunion sur le

harcèlement sexuel en matière de logement,  
un projet concernant les femmes dans les ser-  
vices de prestation de soins, et une initiation

à la réforme des pensions.

### Le harcèlement sexuel en matière de logement

Pourquoi ne s'est-on intéressé au harcèlement  
sexuel qu'en matière de travail et non en

matière de logement?

Les personnes qui ont une expérience

sur le plan de l'aménagement communautaire,  
de la recherche ou du droit dans les domaines  
du logement et de la violence faite aux femmes  
laisse entendre que la répugnance des

femmes à porter plainte - par suite de leur posi-  
tion vulnérable sur les marchés de l'habitation

et de la location - ainsi que le sentiment que le  
harcèlement sexuel fait inévitablement partie

de leur vie ont masqué le problème. En outre,  
la société prend pour acquis que nos habita-

tions sont des lieux sûrs.

La DGCF a réuni un groupe de ces

experts pendant deux jours en mars dernier

pour pouvoir écouter leurs idées sur la façon

de définir le harcèlement sexuel en matière de logement.

Le groupe a effectivement élaboré une

définition de travail du harcèlement sexuel en

matière de logement aux fins d'une première

discussion et a précisé certains motifs qui

expliquent que la question n'a pas été auparavant

les victimes.

Une exercice de « remue-méninges »

a permis de découvrir plusieurs stratégies inno-

vatrices en termes de plaidoyer en faveur de

cette cause, de sensibilisation du public, de

changement législatif, de recherche et de

■ «Participation», suite à la page 3



Le personnel de la DGCF porte la banderole de l'organisme lors de la marche à Toronto, à l'occasion de la Journée internationale des femmes, le 4 mars 1989.

151 247 \$ en  
subventions

Q'Ontario viennent de recevoir la nou-  
velle de subventions atteignant au total  
151 247 \$ dans le cadre du programme  
général de la condition féminine de l'Ontario.

Le programme, inauguré en 1984,

accorde des subventions de 5 000 \$ à 20 000 \$

en moyenne en vue d'aider le financement

de projets communautaires novateurs et créa-

teurs destinés à promouvoir la condition

sociale, économique et juridique de la femme

en Ontario.

La plupart des projets concernent des

questions qui sont une priorité de la DGCF :

l'équité d'emploi, l'amélioration de la situation

économique des femmes, l'élimination des

stéréotypes concernant les rôles respectifs des

sexes et la prévention de la violence contre

les femmes.

Les organismes et leurs projets récem-

ment approuvés sont les suivants :

◆ **Women Plan Toronto** - Recherche sur des

questions de planification, de logement, de

production d'un guide de ressources visant à aider

les groupes de femmes et les particuliers à

promouvoir le changement.

◆ **Equay-Wuk-Mawa-Chee-Do-Win**, Sioux

Lookout - Mise en application des recomman-

dations d'une conférence antérieure pour les

femmes autochtones du Nord de l'Ontario.

visant à offrir des possibilités d'éducation pour

de violence familiale, d'hygiène, d'alcoolisme et

du rôle des femmes autochtones.

◆ **Comité canadien d'action sur le statut de**

la femme, Toronto - Accueil d'une conférence

de la fondation d'une coalition provinciale d'ac-

tion des femmes qui coordonnerait le travail

des femmes et groupes de femmes de l'Ontario

sur les questions féminines dans le cadre de la

provinc.

◆ **Ontario Farm Women's Network**, Moncton

- Constitution d'un organisme ayant pour objet

l'égalité des femmes habitant des régions

■ «Subventions», suite à la page 2

CAZON  
WD  
-C76



Ontario  
Women's  
Directorate

Minister Responsible  
for Women's Issues

Summer 1989, Volume 4, Number 1

# Currents

## People participating in policy-making

Community consultation is an important part of the government process today. It helps foster collaboration among stakeholders to ensure that government policy and legislation reflect the views of a range of constituents. For the past five years, the Ontario Women's Directorate has consulted with women to help government work toward women's social, economic and legal equality.

To give a better understanding of how community consultation works, this article looks at three recent OWD consultations: a meeting on sexual harassment in housing, a project concerning women in caregiving occupations, and a briefing on pension reform.

### **Sexual Harassment in Housing**

Why has sexual harassment been addressed only in the workplace and not in housing?

People with community development, research and legal expertise in

the areas of housing and violence against women suggest that women's reluctance to report – due to their vulnerable position in the housing and rental markets – along with the feeling that sexual harassment is an inevitable part of their lives, has masked the problem. Also, society assumes that our homes are safe places.

The OWD drew a group of these experts together for two days last March so that it could listen to their ideas about how to develop a research proposal exploring sexual harassment in housing.

The group developed a working definition of sexual harassment in housing for the purposes of initial discussion, and identified some of the reasons why the issue has not been widely recognized – by society or by the victim – before.

A brainstorming exercise raised several innovative strategies in terms of advocacy, public education, legislative

■ "People" continued on page 3

## \$151,247 for grants

Fifteen community groups in Ontario have just received the nod for grants totalling \$151,247 under the Community Grants Program of the Ontario Women's Directorate.

The program, inaugurated in 1984, makes grants averaging from \$5,000 to \$20,000 available to help finance innovative and creative community-based projects that are designed to promote the social, economic and legal status of women in Ontario.

Most projects address the OWD's priority issues: employment equity, improving women's economic status, eliminating sex-role stereotyping, and preventing violence against women.

The organizations and their newly-approved projects are:

◆ **Women Plan Toronto** – to research planning, housing, safety and mobility issues at the municipal level, and to produce a resource manual to help women's groups and individuals advocate for change.

◆ **Equay-Wuk-Mawa-Chee-Do-Win, Sioux Lookout** – to pursue recommendations from an earlier conference for native women in northern Ontario, to provide educational opportunities for this target group, and confront issues of family violence, health, alcoholism, and the roles of native women.

◆ **National Action Committee on the Status of Women, Toronto** – to host a founding conference for a provincial women's action coalition which would co-ordinate the work of Ontario women and women's groups on women's issues in the provincial context.

◆ **Ontario Farm Women's Network, Moncton** – to help build an organization that works for the equality of Ontario

■ "Grants" continued on page 2



Ontario Women's Directorate Staff carry OWD banner at International Women's Day March held on March 4, 1989, in Toronto.

■ "Grants" continued from page 1

farm women, and to support the network during the development period, including costs of constitution development and a multi-year action plan.

◆ **Kingston Sexual Assault Centre**, Kingston – to provide a forum for the exchange of research about and experience with self-destructive behavior among child sexual abuse survivors.

◆ **Hastings and Prince Edward Legal Services**, Belleville – to print and distribute throughout Ontario a handbook on legal rights for abused women.

◆ **V.O.I.C.E.**, (Violence Overcome in Creative Ensemble), Toronto – to produce and perform original plays based on life stories and concerns of survivors of wife assault and domestic violence.

◆ **Korean-Canadian Women's Association**, Scarborough – to host a conference on women's roles in order to challenge sex-role stereotypes of women and marriage, and to educate community workers on the Family Law Act so that they can work more effectively with their clients.

◆ **Wen-Do Women's Self-Defence Corporation**, Toronto – to educate women with disabilities about physical and sexual assault, teach them how to avoid dangerous situations, and how to use physical and verbal self-defence.

◆ **Ontario Pregnancy and Reform Employment Group**, Seagrave – to educate women on their rights as pregnant workers, to make government aware of discrimination against pregnant workers, and to create a strong reliable communications network.

◆ **Woodgreen Community Centre of Toronto** – to explore the existing support services and needs of both single parents and immigrant women and, through research and outreach, to build networks with those women for future community development.

◆ **Single Moms' Action Group**, Thunder Bay – to create a support group of single mothers to improve their image in the community and empower them to work on local initiatives.

◆ **Newcomer's Enterprise Centre**, Toronto – to produce an orientation session on small business for immigrant women who have good business ideas but lack confidence and knowledge.

◆ **North Albion Community Project**, Rexdale – to provide a workshop series on various topics like self-defence that will build self-esteem and self-confidence among women in this economically depressed area.

◆ **Direction Jeunesse**, Ottawa – to hire someone to direct the employment equity part of their program, which promotes the interests of francophone young women aged 15 to 30. ■



Wen-Do instructor Theresa Green demonstrates one of many defence strategies.

## Talking sex with teens

Teens and people who work with them through community services collaborated with the Ontario Women's Directorate on an exciting family planning video and resource guide package that is designed to deter adolescent pregnancy and to motivate young people to make healthy, informed choices about their sexual behavior.

"Talking Sex," the OWD's family planning package, offers three 25-minute videos for three target groups of adolescents: ages 13-14, 14-15, and teens 16 years and older. Separately developed French videos – "*La sexualité... parlons-en*" – address specific issues and concerns of Franco-Ontarian adolescents. Research shows the need for such materials in both English and French is critical.

### The Need

Recent research shows that by grade nine, 30% of all teens have had sexual intercourse at least once. The rate rises to 50% by grade 11, and 72-74% by

first year college or university. Among the latter, only 2% use condoms regularly with 86% never using them. By age 20, one in six adolescent girls will be pregnant.

These videos are upbeat, fast-paced, current and explicit. They speak to teens in their own language, answer common questions about sexuality and, through positive role models, deliver "script-like" information that young people can transfer immediately into real situations.

The package also includes support materials and "train the trainer" videos for adults who work with teens – parents, teachers, community workers. The English video, "*Are you ready to talk*" and "*We're ready to listen*" and the French video, "*La sexualité des jeunes... parlons-en*" emphasize the need to address sexuality with teens, and offer strategies for how to handle the job.

Support materials include "take-home" companion pamphlets for the teens' and adults' videos, a facilitator's guide and a promotional flyer for the whole resource package.

### User Input

The videos were developed by and with teens to ensure they deliver a message

that is relevant and that teens will accept. Various role plays are intercut with short student-on-the-street interviews ("streeters").

The videos for teens were produced by Glen Warren Productions, whose production team produced "*No Place to Hide*," the 1985 award-winner on wife assault. It surveyed close to 1,000 teenagers as part of its research and preparation.

The role plays in the English videos were written and performed by

■ "Talking" continued on page 4



Ontario  
Women's  
Directorate

Minister Responsible  
for Women's Issues

Summer 1989, Volume 4, Number 1

## Currents

Currents is published by the Ontario Women's Directorate.  
Editor: Frances Welch.  
Contributor: Lucille Blainey.  
Production Co-ordinator: Chris Veit.  
Design: The Planet Typographic Art.

For information or notification of a change of address write to: *Currents*, Ontario Women's Directorate, 2nd floor, 480 University Ave., Toronto, Ont. M5G 1V2. Telephone (416) 597-4500.

# Putting new resources to work through 'Change Agents'

**T**he Ontario Women's Directorate is hosting "*Equity in action, putting new resources to work*," a conference on employment equity, at Toronto's downtown Holiday Inn, September 12, 1989.

The day will provide an opportunity for employers and unions to learn about resources developed in joint efforts between some of their peers and the OWD through its *Change Agents Program*.

Participants can choose to attend three of eight different workshops offered in three concurrent sessions to introduce these materials (all available in French and English):



L. to R.: Valerie Whistance — CDC; Naomi Alboim — Assistant Deputy Minister, OWD; Jennifer Friesen-Gow CDC.

◆ **Something to Talk About**, a 24-minute video and leader's guide from Canada Packers Inc. designed to promote an equitable workplace; it depicts five work situations that deal with specific equity issues, to stimulate discussion and encourage positive interaction among employees.

◆ **Employment Equity for Visible Minority Women**, targeted at small- and medium-size businesses; it's a practical guide to integrating visible minority women into the workplace, developed with the Urban Alliance on Race Relations.

◆ **This Job Requires . . . A Planned Approach to Recruitment and Selection**, an off-the-shelf training tool on bias-free recruitment and selection, for human resource staff and trainers, developed with Computing Devices Co., a division of Control Data Canada Ltd. The kit contains trainer's notes, participant handouts, and overheads.

◆ a publication documenting how the Canadian Auto Workers negotiated a joint union/management employment equity program with General Motors. It provides a case study of the process of the CAW's perspective.

◆ case studies from the University of Western Ontario of equity-related issues confronted by four different companies; each includes teaching notes for facilitators to lead commerce students or management trainees through discussion and workshop sessions on dealing with employment equity issues.

◆ **Training Women**, a guide for employers, the seventh booklet in the series *Managing Employment Equity*, from the OWD; it illustrates through three case studies the benefits of developing and implementing training programs geared to women.

◆ **Bridges**, a 15-minute video with training manual and promotional brochure on the City of Toronto's seven-year-old program to facilitate women working for the city to move into non-traditional jobs.

◆ **Women in Sales**, a booklet focusing on women who have moved into previously non-traditional sales positions such as in agri-chemicals, autos, and office equipment. Through profiles of eight different women and their employers, it offers practical advice to both employers and women wishing to move into non-traditional sales.

Conference registration is limited. For further information, contact Annette Snowden at (416) 599-9938. ■

## ■ "People" continued from page 1

change, research, and policy change. Suggestions included making housing a right in Canada's Charter of Human Rights, educating landlords and their agents on sexual harassment, and the licensing of landlords.

This consultation is a good example of the key role that constituents can play in moving such a project forward. Before any funding was granted, the OWD went to experts first, including front-line workers, to help define the problem and to target a proposal to real needs. The proposal went to tender, was approved on July 10, and a three-year project has begun. The project is focusing on data collection through concerted outreach to community groups including women's and tenants' organizations, and on analysis of existing laws.

### **Women in Caregiving Occupations**

There is little recognition of the value or the complexity of caregivers' services.

Because most of these providers are women doing work traditionally performed by women in the community, their contributions are almost invisible, especially when in non-institutional settings like their own, or their clients' homes.

In keeping with the premiers' decision during the 1987 First Ministers' Conference, to explore ways to integrate work and family responsibilities in each of their provinces, the OWD is looking at ways to increase the attractiveness of caregiving occupations.

In support of that initiative, the OWD consulted earlier this year with women in caregiving occupations who deliver the service through a community agency in their own or in the clients' home. They included visiting homemakers, home support workers (paid and volunteer), foster parents, private home daycare operators, and outreach attendants across the province — more than 200 women reflecting Ontario's regional, rural, native, francophone and ethnic mix.

It found common characteristics

among paid caregivers and foster caregivers. Many are women in their 30s, raising their families of school-age children, and who may have been out of the workforce for a while. Others are older women who are re-entering the workforce after a long absence.

The survey indicates that the typical caregiver has grade 12 or less, has worked in factory or service jobs, and is a caring person who wants to continue working one-to-one with people. If she is earning an income, she works because she "has to," either to supplement her husband's earnings or to support herself.

Caregivers concerns centre on compensation and status. Turnover rates are substantial and it's difficult to recruit people into these occupations, given the inequitable treatment of workers. These difficulties affect other working women as well when they must work "double shift" — caring for a family member in the absence of qualified support — while trying to perform a paid job.

■ "People" continued on page 4

# Role modelling video launched

**E**ight Hours A Day, a 15-minute video that distills the experiences of the OWD's successful role modelling programs – Open Doors and Pathmakers – and an accompanying 24-page program how-to manual, *Be All You Can Do*, are now available to educators and others looking for ways to counter occupational sex-role stereotyping in their communities.

The role modelling programs, launched in 1984 and 1985 and piloted in 10 Ontario communities, have proven to be powerful allies in changing key attitudes and behaviors that contribute to women's inequality in the workplace. Because of this, the directorate is offering some practical resources to communities wishing to establish their own programs.

Set to a song written expressly for it by singer and comedienne Nancy

White, *Eight Hours A Day* profiles, through interviews and work montages, both local program organizers and women studying for, or working in occupations where females are under-represented. Also included are male role models who work in the traditionally female jobs of childcare and nursing. All speak of the positive benefits of being involved in such programs as Open Doors and Pathmakers.

The how-to manual goes step-by-step through the entire process, from explaining why such programs are necessary to organizing a working committee, finding role models, creating and promoting the programs, and securing both resources and funding.

The manual and copies of a promotional brochure are available from the OWD publications department, (416) 597-4605. In addition, people can take advantage of a special organizers' kit which contains resources for program users, teachers, role models, and promotion.

Produced for the directorate by Skyworks Charitable Foundation, *Eight Hours A Day* has already been seen by

more than 1,000 viewers since its release last January. It's available, on loan, in both VHS and Beta format, in distinct English and French versions (original content – not dubbed) from L.M. Media Marketing Services Ltd. (416-475-3750), Markham, Ontario. It will be available for purchase this fall from TVOntario, VIPS Customer Service (416-484-2610), Toronto. ■



Muriel Prévost, driver for OCTranspo (Ottawa/Carleton) is an enthusiastic role model.

## ■ "People" continued from page 3

The OWD is completing summaries of these consultations for distribution to all participants. It also held a meeting between the Pay Equity Commission and representatives of agencies and caregivers. By exploring caregiving from the point-of-view of how it affects women, the OWD will be able to help other ministries ensure that any policies developed in this area will have a positive impact on women.

## Pension Reform

Women, like men, will need to take advantage of the private pension system if they are to avoid a life of poverty or going without in their later years. Although the 1987 Pension Benefits Act brought in much-needed reforms to make private pensions more accessible to women, serious problems remain. Now, further amendments are proposed in the Pension Benefits Amendment Act to be introduced shortly.

Early this year, the public was invited to consult with the Ministry of Financial Institutions on inter-related reforms such as measures to implement inflation protection. In response, the OWD initiated a meeting April 5 of over 20 women.

The Ministry of Financial Institutions consultation document contained several issues of importance to women including:

- ◆ statutory changes to increase the alternatives for the division of pension benefits on marriage breakdown;
- ◆ expansion of pension coverage;
- ◆ general amendments: spousal consent for waiver of post-retirement death benefits, disparities between plans for part-timers and full-timers, and the pre-retirement death benefit default option.

Participants found that the meeting assisted them in developing briefs to the ministry, as well as in establishing contacts with groups sharing similar concerns. ■

## ■ "Talking" continued from page 2

the dramatic arts students of Unionville High school. For the French versions, students at Etienne-Brule role-played. Students from corresponding grade levels tailored the role plays to their own grade level.

The "streeters" were filmed at public high schools in Huntsville and Penetanguishene to address the specific issues teens in small towns confront around sexuality and family planning. These candid, intimate clips flesh out the role plays with real feelings and experiences from the cross-section of young people.

Health professionals and educators reviewed the entire script for accu-

racy, and the final polish was added by Liz Braun, author of *Safe Smart Sex - Especially for Teens*.

## Market-Testing

The draft education package was produced between June 1987 and June 1988, then previewed with teens and community groups. Ten community consultations were held from July 12 to August 17, 1988, in five centres across the province with approximately participants representing 58 organizations for feedback and evaluation.

Among those consulted were the Ontario Secondary School Teachers' Federation, Hearst Board of Education, Jessie's Centre for Teenagers, the Teen Clinic at the Hospital for Sick Children, the Whitesands Band Council, and Covenant House.

Respondents were extremely positive; 90% recommended the videos be used. They cited as key components the non-sexist, non-judgmental attitudes, positive role-modelling, and the peer-to-peer discussion focusing in on real emotional and relational dilemmas.

The OWD's family planning education resource package, developed as part of the government's Health Initiatives for Women, will be available in August from TVOntario, VIPS Customer Service. To preview or to borrow, call (416) 484-2637; to purchase (\$30-\$40 /video) call (416) 484-2610. ■

## Lancement du vidéo sur les modèles à imiter

**H**uit heures par jour, vidéocassette d'une durée de 15 minutes qui évoque les expériences des programmes de modèle à l'imité de la DGCFO - Portes ouvertes

et Voies nouvelles - qui ont été couronnées de succès ainsi qu'un manuel pratique d'accoupage de 24 pages intitulé *Donne-toi le choix* sont maintenant à la disposition des éducatrices et éducateurs et autres à la recherche de moyens de contrecarier dans leur milieu les stéréotypes professionnels sur les rôles respectifs des sexes.

Les programmes de modèle à imiter,

ances en 1984 et 1985 à titre d'essai dans 10 communautés de l'Ontario, se sont avérées de puissants alliés du changement des attitudes et comportements des/destis qui ont contribué à l'ingéité de la femme en milieu de travail. C'est pourquoi la Direction générale offre des ressources pratiques aux communautés désireuses de mettre sur pied leurs propres programmes.

Sur le thème d'une chanson composée

exprime comme Nancy White, Huit heures par jour  
comédienne, à l'aide d'entrevues et de montages,  
le profil d'organismes locaux de programmes et de femmes qui se préparent ou  
exercent des professions dans lesquelles les

celle présente aussi des modèles à imiter de femmes sous-représentées. La vidéoséquence masculin qui exerce des emplois traditionnellement occupés par des femmes comme la garde d'enfants ou les soins infirmiers. Tous les participants et participantes parlent des avantages de programmes du genre Portes ouvertes et Voies nouvelles.

Le manuel pratique décrit l'ensemble du processus que constitue le programme nécessaire à la mise en œuvre d'un comité de travail, la découverte de modèles à imiter, la création et la promotion des programmes, ainsi que l'obtention des ressources et du financement. Une section particulière énonce les sept clés du succès, notamment : concevoir le programme en choisissant un objectif pour l'année et s'y tenir, et enfin travailler avec les éducatrices et éducateurs de la localité.

On peut se procurer le manuel et des exemplaires d'une brochure de promotion au

service des publications de la DGCFP, (416) 597-4605. On peut en outre tirer parti de la trousses qui comprend des ressources à l'intention des utilisatrices et utilisateurs du programme, des enseignantes et enseignants, des modèles à imiter et pour faire de la promotion.

plusieurs questions particulièrement importantes pour les femmes :

- ◆ des changements législatifs visant à augmenter les solutions possibles pour le partage marital;
- ◆ l'élargissement de la couverture de retraite;

◆ des décisions d'ordre général : le conjoint du défunt est admis à la retraite, les dispositions entre régimes si l'employé travaille à temps partiel ou à temps plein, et l'option de défaut de prestation de décès avant la retraite.

Les participantes ont estimé que la réunion les a aidées à rédiger des mémoires à l'intention du Ministère ainsi qu'à établir des contacts avec des groupes qui partagent des préoccupations analogues. ■

■ «La sexualité», suite de la page 2

interrogé près de un millier de jeunes. Les jeux de rôle des vidéocassettes en anglais ont été rédigés et exécutés par les élèves d'art dramatique de l'école secondaire d'Unionville. Pour la version française, les jeux de rôle ont été confiés aux élèves de l'école

Etienne-Bruil, Les élèves des diverses années ont taillé les jeux de rôle sur la situation qui correspond à leur propre année.

Les «centrues dans la rue» ont été filmées dans les écoles secondaires publiques de Hunsville et de Pentanguishene pour

s'adresser aux jeunes et aux adultes, à la fois, et de leur offrir des informations et des conseils adaptés à leur âge et à leur situation. Les professionnels de la santé sexuelle et reproductive doivent être formés pour répondre à ces besoins et pour accompagner les jeunes dans leur parcours de vie.

droit de la famille, des représentantes de la Corporation canadienne des retraités concernés et du Older Women's Network. Le document de consultation du ministère des Institutions financières traitait de

Le projet de loi sur le régime de retraite est un exemple de la façon dont le gouvernement fédéral a travaillé avec les provinces pour améliorer le système de retraite. Le projet de loi a été adopté par le Parlement en 1987 et a été mis en œuvre en 1988. Le projet de loi a été adopté par le Parlement en 1987 et a été mis en œuvre en 1988. Le projet de loi a été adopté par le Parlement en 1987 et a été mis en œuvre en 1988.

## La réforme des pensions

résumés de ces consultations pour les distribuer à toutes les participantes. Elle a également rencontré la Commission de l'équité salariale, des représentantes et représentants d'organismes et des personnes qui disposent des soins. Grâce à ses études sur la prestation de soins du point de vue de ses répercussions sur les femmes, la DGCFO sera en mesure d'aider d'autres ministères pour faire en sorte que les politiques élaborées dans ce domaine aient un effet favorable sur les femmes.

■ «Participation», suite de la page 3

## Essais sur le marché

même d'un échantillon de jeunes Des professionnels de la éducatrices et éducateurs ont re du texte pour vérifier son exact Braun, l'auteur de *Safe Smart for Teens*, y a mis la dernière m

La première version du programme a été produite entre juin 1987 et juin 1988. Des consultations ont été réalisées avec des professionnels et d'adultes. Des consultations communautaires ont eu lieu du 17 août 1988 dans cinq centres

avec la participation de quelque 58 organismes qui représentent 58 organismes qui ont fait une év

l'Ontario, le Conseil de l'éducation pour adolescents Jess Children, le conseil de bande d'et la Covenant House (maison d'Les répondantes et répon

extrêmement favorables : 90 % ont recommandé l'usage des vitamines, 85 % ont cité comme constituant des habitudes non sexiste, le fait de juger, le caractère positif à imiter et les discussions d'éga-

Le programme ressource dans le cadre des initiatives pour les femmes sera disponible en août.

Service à la clientèle VIPS. Pour emprunter, composer le (416) 416-4030 et acheter (entre 30 \$ et 40 \$ par semaine) le (416) 416-4030. ■

■ 416-484-2610, Toronto.

Mauriel Prevost, chanteuse pour Ultransp  
est un modèle à imiter enthousiaste.



# Des nouvelles ressources à l'oeuvre

La Direction générale de la condition féminine de l'Ontario sera l'hôte d'une conférence sur l'équité d'emploi intitulée **LEBOUTTE EN MARCHÉ**. Mettre de

nouvelles ressources à l'oeuvre qui aura lieu au Holiday Inn du centre-ville de Toronto, le

12 septembre 1989.

(Cet article donnera aux employeurs

et aux syndicats l'occasion de s'informer sur les

ressources mises en oeuvre grâce aux efforts

réunis de quelques-uns de leurs collègues et de

la DGCFO dans le cadre de son programme

«Agents de changement».

Les participantes et participants peuvent

en trois séances simultanées pour présenter les

documents suivants (tous offerts en français et

en anglais) :



De gauche à droite : Valérie Whistance — CDC; Naomi Alboim — sous-ministre adjointe, DGCFO; Jennifer Friesen-Bow, CDC.

◆ **Parlons-en**, vidéocassette de 24 minutes et

guide de l'animatrice ou animateur de Canada

Packers Inc., qui visent à promouvoir un milieu

de travail où règne l'équité. Le programme

dépeint cinq situations de travail traitant de

questions précises d'équité en vue de susciter

la discussion et de promouvoir des échanges

fructueux entre les membres du personnel.

◆ **Équité d'emploi pour les femmes des**

**minorités visibles**, qui vise les petites et

moindres entreprises. Il s'agit d'un guide

pratique axé sur l'intégration des femmes des

minorités visibles dans le milieu de travail. Il a

été élaboré de concert avec Urban Alliance on

Race Relations.

◆ **Pour ce poste, on exige... démarche**

**sélection**, moyen de formation

élaboré de concert avec

instrutrices et instructeurs

ressources humaines et des

l'intention du personnel des

Canada Ltd. La trousse d'archives

une division de Control Data

Computing Devices Company,

renferme les notes pour les

instrutrices et instructeurs, les

feuilles des participantes et par-

ticipants et les transparents.

◆ Une publication montrant

comment les Travailleurs

canadiens de l'automobile ont

négocié avec la General Motors

un programme paritaire syndi-

cail direction d'équité d'emploi.

Elle fournit une étude de cas du

procédé considéré du point de

vue des TCA.

Comme la plupart des personnes qui dis-

pensent ces soins sont des femmes qui exécu-

lent un travail traditionnellement réalisé par

des femmes dans la communauté, leur contri-

bution passe presque inaperçue, en particulier

lorsque ces soins sont dispensés dans des lieux

non institutionnels, à savoir leur propre domi-

cile ou celui des clients.

Conformément à la décision des pre-

mières ministres - prise au cours de la

Conférence des premiers ministres de 1987 -

de leurs provinces, les responsabilités profes-

sionnelles et familiales, la DGCFO examine les

moyens d'augmenter l'attrait des professions

ayant pour objet de dispenser des soins.

Dans le sens de cette initiative, la

DGCFO s'est concentrée plus tôt cette année

avec des femmes dont la profession consiste à

dispenser des soins, dans le cadre d'un orga-

nisme communautaire, à leur domicile ou à

celui des clients. Il y avait parmi elles des aides

familiales, des travailleuses domestiques

(femmes ou bénévoles), des parents de

famille d'accueil, des exploitantes de garderies,

privées et d'autres venues de toute la province,

à un total plus de 200 femmes représentant un

échantillonnage des milieux régionaux, ruraux,

autochtones, francophones et ethniques de

(l'Ontario).

On a constaté des caractéristiques com-

■ «Participation», suite de la page 7

changement de politique. On a suggéré entre autres de faire du logement un droit encaissé dans la Charte canadienne des droits, de faire connaître le harcèlement sexuel aux proprié- taires et à leurs agences et agents, et enfin d'oc- troyer un permis aux propriétaires.

Cette consultation est un bel exemple du

rôle clé que la population peut jouer dans la

mise en avant d'un projet. Avant d'obtenir un

financement quelconque, la DGCFO s'est

adressée d'abord aux experts, notamment aux

travailleuses et aux travailleurs qui sont en pre-

mière ligne, pour qu'ils contribuent à définir le

problème et à fixer une proposition qui soit

fonction des besoins réels. La proposition a été

soumise, puis approuvée le 10 juillet, et un

projet de trois ans a été entrepris.

Le projet est axé sur la collecte de don-

nées grâce à un appel concerté à des groupes

communautaires, notamment des organismes

de femmes et de locataires, et sur l'analyse des

lois en vigueur.

## Les femmes dans les services de prestation de soins

◆ Des études de cas provenant de l'Université Western Ontario au sujet de questions liées à l'équité auxquelles quatre sociétés différentes doivent faire face. Chaque étude comprend des notes pour l'instructrice ou l'instructeur en vue de guider les étudiantes et étudiants dans les séances de discussion et d'atelier sur la façon de traiter des questions d'équité d'emploi.

◆ **La formation professionnelle des femmes**, septième brochure de la série sur la Gestion des programmes d'équité d'emploi de la DGCFO. Elle montre dans trois études de cas les avantages qu'il y a à concevoir et à appliquer des programmes de formation orientés vers les femmes.

◆ **BRIDGES**, vidéocassette d'une durée de 15 minutes, accompagnée d'un manuel de formation et d'une brochure de promotion sur un programme de la ville de Toronto entrepris il y a sept ans pour faciliter le passage à des emplois non traditionnels aux femmes qui travaillaient au service de la ville.

◆ **Les femmes dans les ventes non traditionnelles**, publication visant les femmes qui ont opté pour des postes dans les ventes non traditionnelles, comme les produits chimiques pour l'agriculture, les automobiles et l'équipement de bureau. En dressant le portrait de huit femmes et de leurs employeurs, la publication donne des conseils pratiques aux employeurs et aux femmes qui désirent travailler dans des secteurs de ventes non traditionnelles.

Les inscriptions à la conférence sont limitées. Pour de plus amples renseignements, prière de contacter Annette Snowdon au

■ (416) 599-9938.

■ «Participation», suite à la page 4

manes chez les personnes qui sont rémunérées pour donner des soins et les parents d'accueil. Un bon nombre sont des femmes dans la retraite, et qui ne font plus partie de la population active depuis un certain temps. D'autres sont des femmes plus âgées qui reviennent sur le marché du travail après une longue absence. L'enquête indique que la personne qui dispense des soins n'a pas fait d'études supérieures à la douzième année, a travaillé en usine ou dans des postes de service et est une personne qui veut continuer à travailler avec des gens sur une base de relations personnelles. Si elle gagne un revenu, elle travaille par nécessité, soit pour compléter le salaire de son mari, soit pour subvenir à ses propres besoins. Leurs préoccupations sont axées sur la rémunération et la situation. Les taux de rotation sont considérables, et il est difficile de recruter des candidates dans ces professions. étant donné le traitement peu équitable des travailleuses. Ces difficultés touchent aussi quitter d'un double emploi à sa vie sociale, d'un membre de la famille en l'absence d'un soutien qualifié, tout en essayant d'effectuer un travail rémunéré. La DGCFO rédige actuellement des

Des études récentes indiquent qu'en neuvième année, 30 % de tous les jeunes ont eu des rapports sexuels au moins une fois. Le pourcentage s'élève à 50 % en 11e année et entre 72 et 74 %

## Le besoin

anglais et en français. besoin critique de ce genre de documents en franco-ontariens. Des études montrent un tions et préoccupations particulières des jeunes parlons-en - élaborées à part traite des questions en français - « La sexualité... » ans, de 14 et 15 ans et de 16 ans et plus. Les casuelles de 25 minutes destinées à trois cation familiale de la DGCFO offre trois vidéo- « Talking Sex », le programme de planification familiale des adolescents entre 13 et 19 ans

ment sexuel. choix sains et avertis en matière de comportement sexuel. adolescents et à engager les jeunes à faire des cation familiale destinée à éviter la grossesse de vidéo-cassette et un guide de ressources de planification d'un programme passionnant comportant une féminine de l'Ontario (DGCFO) à la production avec la Direction générale de la condition services communautaires ont collaboré travaillent avec eux dans le cadre des es jeunes\* ainsi que les personnes qui

# La sexualité... parlons-en

## Participation de l'utilisatrice ou de l'utilisateur

L'ensemble du programme. animateur et un feuilleton de promotion sur et des adultes, un guide de l'animatrice ou pour les vidéocassettes à l'intention des jeunes comprend des brochures d'accompagnement La documentation à emporter à domicile gérer des manières de le faire. traiter de la sexualité avec les jeunes et de sug- jeunes ... parlons-en, soulignent la nécessité de vidéocassette en français, « La sexualité des to talk » et « We're ready to listen », ainsi que la Les vidéocassettes en anglais, « Are you ready to talk » et « We're ready to listen », ainsi que la travailleuses et travailleurs communautaires. Les jeunes : parents, éducatrices et éducateurs, tion à l'intention des adultes qui travaillent avec documentation et des vidéocassettes de formation Le programme comprend aussi de la diatement en situations de la vie réelle. vivante que les jeunes peuvent traduire imm- imiter positifs, donnent une information sexuelle et, par le truchement des modèles à Ces vidéocassettes sont modernes, vivantes, actuelles et explicites. Elles parlent n'en ont jamais utilisés. À l'âge de 20 ans, une utilisent régulièrement des condoms et 86 % Parmi ce dernier groupe, 2 % seulement à la première année de collège ou d'université.

Theresa Green, instructrice de Wen-Do, explique une des nombreuses stratégies de défense.



enseignement des moyens d'éviter des situations dangereuses et de faire appel à l'auto-défense physique et verbale. ♦ **Ontario Pregnancy and Reform Employment Group**, Scargate - Initiation des femmes à leurs droits de travailleuses enceintes, communication au gouvernement du fait de la discrimination contre les travailleuses enceintes et de la création d'un réseau de communication fiable et solide. ♦ **Woodgreen Community Centre of Toronto** - Exploration des services de soutien existants et des besoins des mères célibataires et des immigrantes et, au moyen de recherches et de communications, constitution de réseaux avec ces femmes en vue d'un futur aménagement communautaire.

sont enroutés de courtes entrevues d'étudiantes et d'étudiants prises sur le vif, dans la rue. L'optique d'ensemble a été mise au point de concert avec des spécialistes et praticiens dans les domaines de la sexualité des jeunes, de la consultation et du contrôle des naissances. Un comité consultatif interministériel a travaillé au projet avec la DGCFO. Ce comité a fait en sorte que les films soient conçus en fonction des programmes d'hygiène existants. Les vidéocassettes à l'intention des jeunes ont été produites par Glen Warren Productions, dont l'équipe de production avait réalisé « No Place to Hide », une cassette sur la

■ « La sexualité », suite de la page 4

ou 597-4585. ■ ♦ **Single Moms' Action Group**, Thunder Bay - Création d'un groupe de soutien aux mères célibataires en vue d'améliorer leur image dans la communauté et de les charger de collaborer à des initiatives locales. ♦ **Newcomer's Enterprise Centre**, Toronto - Production d'une séance d'orientation sur les petites entreprises à l'intention d'immigrantes qui ont de bonnes idées d'affaires, mais sont dépourvues d'assurance et de connaissances. ♦ **North Albion Community Project**, Rexdale - Offre d'une série d'ateliers sur différents sujets, comme l'autodéfense qui créent le respect de soi et la confiance en soi chez les femmes dans ce secteur économiquement faible. ♦ **Direction Jeunesse**, Ottawa - Engagement d'une personne chargée de diriger la partie de son programme ayant trait à l'équité d'emploi, conçu pour promouvoir les intérêts des jeunes femmes francophones âgées de 15 à 30 ans. De préférence, les projets fournissent un exemple à d'autres communautés. Chacun doit être réalisé en une année, avoir un budget et des objectifs réalistes et comporter un moyen quelconque d'évaluer son efficacité. Le programme ne finance ni les dépenses courantes, ni les projets à long terme, ni les dépenses en immobilisations. Pour obtenir des renseignements, prière de s'adresser à l'Unité des subventions communautaires, Direction générale de la condition féminine de l'Ontario, 480, avenue University, 2e étage, Toronto (Ontario), M5G 1V2, (416) 597-4584 ou 597-4585.

des voies de fait physiques et sexuelles, femmes atteintes d'une invalidité, au sujet ♦ **Wen-Do Women's Self-Defence Corporation**, Toronto - Éducation des gens qui leur sont confiés. afin de travailler plus efficacement avec les munitaires à la loi sur le droit de la famille tion des travailleurs et des travailleuses com- stérotypé des rôles dans le mariage et initia- sur les rôles des femmes pour contrer le Scarborough - Organisation d'une conférence fait ainsi qu'à la violence au foyer. ♦ **Korean-Canadian Women's Association**, Creative Ensemble), Toronto - Production et des histoires vécues et sur les préoccupa- tions d'épouses ayant survécu à des voies de fait ainsi qu'à la violence au foyer. ♦ **V.O.I.C.E.** (Violence Overcome in traitements. reconnaît aux femmes victimes de mauvais l'Ontario d'un manuel sur les droits que la loi Impression et distribution dans l'ensemble de ♦ **Haslings et Prince Edward**, Belleville - ♦ **Services juridiques des comités de leur enfance. ♦ Kingston Sexual Assault Centre**, Kingston - Organisation d'un débat ouvert pour un échange d'études et d'expériences touchant le comportement autodestructeur chez les survivants d'outrages sexuels commis pendant ♦ **Kingston Sexual Assault Centre**, Kingston - d'action couvrant plusieurs années. colits d'élaboration des statuts et d'un plan rurales de l'Ontario et soutien au réseau pen- dant la période de croissance, y compris les

■ « Subventions », suite de la page 1

La revue *Courants* est publiée quatre fois par an par la Direction générale de la condition féminine de l'Ontario. Rédactrice en chef : Frances Welch. Coordonnatrice à la production : Chris Veit. Composition, montage et production : The Planet Typographic Art. Pour toute demande de renseignements ou avis de changement d'adresse, prière d'écrire à : *Courants*, Direction générale de la condition féminine de l'Ontario, 2<sup>e</sup> étage, 480, avenue University, Toronto (Ontario) M5G 1V2. Téléphone (416) 597-4500.

Direction générale de la condition féminine de l'Ontario  
Ministère du Travail  
Le 1989 volume 1 numéro 1

# Courants



Direction générale  
de la condition féminine  
de l'Ontario

Ministre déléguée  
à la condition féminine

Été 1989, volume 4, numéro 1

## Participation des gens aux décisions politiques

### 151 247 \$ en subventions

Quinze groupes communautaires de l'Ontario viennent de recevoir la nouvelle de subventions atteignant au total 151 247 \$ dans le cadre du programme des subventions communautaires de la Direction générale de la condition féminine de l'Ontario.

Le programme, inauguré en 1984, accorde des subventions de 5 000 \$ à 20 000 \$ en moyenne en vue d'aider le financement de projets communautaires novateurs et créateurs destinés à promouvoir la condition

La plupart des projets concernent des questions qui sont une priorité de la DGCF : l'équité d'emploi, l'amélioration de la situation économique des femmes, l'élimination des stéréotypes concernant les rôles respectifs des sexes et la prévention de la violence contre les femmes.

Les organismes et leurs projets récemment approuvés sont les suivants :

◆ **Women Plan Toronto** - Recherche sur des questions de planification, de logement, de sécurité et de mobilité sur le plan municipal et production d'un guide ressource visant à aider les groupes de femmes et les particuliers à promouvoir le changement.

◆ **Equay-Wuk-Mawa-Chee-Do-Win**, Sioux Lookout - Mise en application des recommandations d'une conférence antérieure pour les femmes autochtones du Nord de l'Ontario, visant à offrir des possibilités d'éducation pour de violence familiale, d'hygiène, d'alcoolisme et du rôle des femmes autochtones.

◆ **Ontario Farm Women's Network**, Moncton - Constitution d'un organisme ayant pour objet l'égalité des femmes habitant des régions

«Subventions», suite à la page 2

La consultation des administrateurs et administratrices constitue, de nos jours, une part importante des procédés de gouvernement. Elle facilite la collaboration entre les intéressés pour faire en sorte que la politique gouvernementale et les lois représentent les opinions variées d'électrices et d'électeurs.

Au cours des cinq dernières années, la Direction générale de la condition féminine de l'Ontario a entrepris des consultations avec les femmes pour aider le gouvernement à promouvoir l'égalité sociale, économique et juridique de la femme.

Pour faire mieux comprendre le mécanisme de cette consultation du milieu, le présent article examine trois consultations récentes de la DGCF : une réunion sur le harcèlement sexuel en matière de logement, un projet concernant les femmes dans les services de prestation de soins, et une initiation à la réforme des pensions.

### Le harcèlement sexuel en matière de logement

Pourquoi ne s'est-on intéressé au harcèlement sexuel qu'en matière de travail et non en matière de logement?

Les personnes qui ont une expérience

sur le plan de l'aménagement communautaire, de la recherche ou du droit dans les domaines du logement et de la violence faite aux femmes laissent entendre que la répugnance des femmes à porter plainte - par suite de leur position vulnérable sur les marchés de l'habitation et de la location - ainsi que le sentiment que le harcèlement sexuel fait inévitablement partie de leur vie ont masqué le problème. En outre, la société prend pour acquis que nos habitations sont des lieux sûrs.

La DGCF a réuni un groupe de ces experts pendant deux jours en mars dernier pour pouvoir écouter leurs idées sur la façon d'élaborer une proposition de recherche sur le harcèlement sexuel en matière de logement.

Le groupe a effectivement élaboré une définition de travail du harcèlement sexuel en matière de logement aux fins d'une première discussion et a précisé certains motifs qui expliquent que la question n'a pas été auparavant largement reconnue par la société et par les victimes.

Une exercice de «renue-ménages» a permis de découvrir plusieurs stratégies innovatrices en termes de plaidoyer en faveur de cette cause, de sensibilisation du public, de changement législatif, de recherche et de

«Participation», suite à la page 3



Le personnel de la DGCF porte la banderole de l'organisme lors de la marche à Toronto, à l'occasion de la Journée internationale des femmes, le 4 mars 1989.

CA2 ON  
WD  
-C76  
C-2



Ontario  
Women's  
Directorate

Mavis Wilson  
Minister Responsible  
for Women's Issues

Winter 1990, Volume 4, Number 2

# Currents

## Minister believes in the art of the possible

**Y**ou have to know the system to be able to work it, and you have to know clearly your own agenda to be able to bring other people on side," says Mavis Wilson, Minister Responsible for Women's Issues.

Those are important strengths that Wilson brings to her new position.

Her particular agenda calls for government action on wife assault and sexual assault prevention, and on the harmonization of work and family responsibilities.

Having long promoted women's interests within her community, she says "it's important to be involved in decision-making at cabinet level. The appointment of a minister with sole responsibility for women's issues reflects our government's commitment to women's concerns."

Mavis Wilson developed her management skills on the 400-hectare beef

and potato farm which, prior to her appointment, she and her husband Bruce ran just outside her home town of Shelburne. Bruce continues to run the family farm, where they live with their three children, Vanessa, Taylor and Hunter.

After nine years on staff with the Dufferin County Board of Education, Mavis Wilson was elected a trustee in 1976. Serving three times as Chair of the Board, she was also chair of both the budget and the strategic planning committees. During that time, she led the development of a role-modelling and mentoring program for gifted young female students in the county.

In addition, she was a founding member of the Dufferin County Child Abuse Committee and a board member of the Dufferin Rural Child Care Project.

In 1987 she was elected to the Legislature and was appointed Minister for Senior Citizen's Affairs. Currently she is a member of the Management Board of Cabinet, vice-chair of the Cabinet Committee on Race Relations and a member of the Cabinet Committee on Social Policy, the Cabinet Committee on Education, Training and Adjustment, and the Premier's Council on Health Strategy.

"Politics is about the art of the possible," says Wilson, "about balancing the wants and needs of many voices. What the women of Ontario deserve is to have their wants and needs brought to the table. ■"

## OWD Communications Win Awards

**T**he Ontario Women's Directorate's excellence in communications has been recognized with several prestigious awards:

- ◆ 1989 Gold Marketing Award (from among 1,558 entries in 19 categories) in non-charity public service television, for *Point of View*, an awareness-building advertisement on wife assault;
- ◆ 1989 Gold Forum Award from the Ontario government's Information Officers' Forum, in the in-house pamphlets and brochures category for a brochure prepared by Cheryl Ballantine and Chris Veit about the 1988 Employment Equity Award winners;
- ◆ 1989 Silver Forum Award for staff-written speeches, for an address written by Frances Welch to launch the Women of Action poster at the OWD's open house celebrating International Women's Day;
- ◆ two bronze awards and two honorable mentions at the Columbus International Film Festival in Ohio, the continent's oldest documentary film festival. The winners were: *Talking Sex, Part 3*, a sex education video for 15-17 year olds; *An Even Break*, a training video on employment equity co-produced with the Oshawa Group Ltd. within the OWD's Change Agent program; *Here Today, Where Tomorrow?*, a docudrama to assist 12-17 year olds with career choices; and *Eight Hours a Day*, a video that promotes role-modelling programs to communities and educators. ■



The Honourable Mavis Wilson, MPP—Dufferin-Peel

# Posters promote new roles

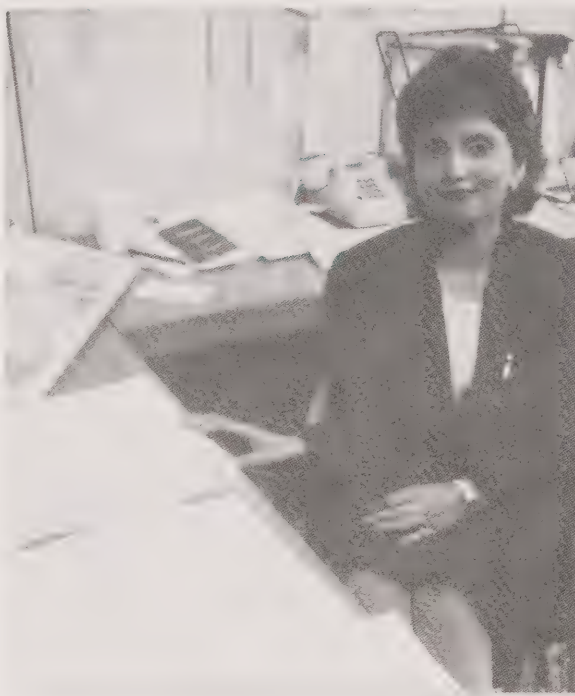
The Ontario Women's Directorate is putting an up-to-date face on skilled trades and non-traditional work with its new poster women: meet Carol Bee, trucker; Pat Oakes-Scattergood, ironworker; Celeste Mayers, carpenter; Merlyn Stewart, aircraft assembler; Meenu Sikand, computer programmer analyst; and Carole Harrison, machinist.

Pictured in a series of six full-color posters introduced this fall by the directorate, these women represent the face of Ontario's changing workforce — women who find skilled occupations an excellent match with their abilities and ambitions — and are stepping into non-traditional jobs in response to the need for qualified workers.

The posters' purpose is to raise public awareness, promote to women non-traditional occupations, encourage employers to consider women for such jobs, and

support the directorate's employment equity and role-modelling initiatives.

The women and jobs depicted were selected to reflect the diversity of Ontario's women, and a range of occupations with strong employment



Computer programmer analyst Meenu Sikand

prospects in the coming decade.

The posters — printed in English on one side, French on the other — are targeted at women in school, particularly young girls, as well as women re-entering, or retraining for, the workforce. To reach this audience, the OWD is marketing the posters to:

- ◆ educators, primarily in junior highs, high schools, community colleges and faculties of education;
- ◆ independent training establishments;
- ◆ employers and unions;
- ◆ project co-ordinators for Women's Access to Apprenticeship projects; and
- ◆ women's employment counsellors at Canada Employment Centres in Ontario.

The posters may be used in employment equity workshops, school career days, workplace professional development events, as well as recruitment resource tools for employers, unions and community groups. They are available through OWD's Publications, (416) 597-4605. ■

## InfoFlash!

Facts in a flash! That is what the new database at the Ontario Women's Directorate will be delivering to community organizations, researchers, and government agencies who want up-to-date statistics on Ontario's women. Custom designed by CompuSearch, a market and social research company, the database catalogues some 850 different items, and can provide a break out for every geographic area in the province.

General data can be drawn from both Census Canada and monthly Statistics Canada updates and be broken down by sex to analyse women's status concerning such issues as pensions, income and education. Further

sources, such as data from the Centre for Justice, the Ministry of Treasury and Economics, the Ministry of Citizenship's ethno-cultural data base, and the Ministry of Labour, may also be tapped.

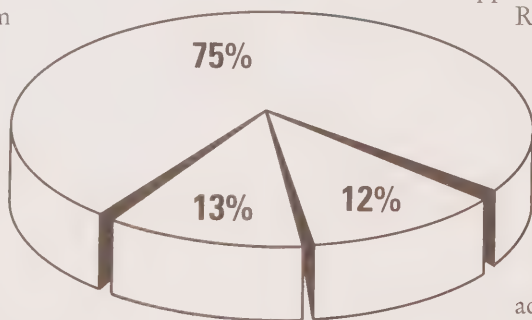
Such specialized information will be useful to community groups preparing briefs for government, as well as to those in government to support policy review.

Reports generated by the database will be available to all OWD staff. This will ensure that information used in the directorate's policy review activities and communications is consistent and accurate.

To make information even more accessible, the directorate will be publishing the most commonly sought statistics in a Women in Ontario fact sheet. Other upcoming "InfoFlash" bulletins will target such specific

issues as women's labor force participation, income, health, education and training issues, as well as statistics about women and violence.

In addition to designing a program to handle the sophisticated data requirements, CompuSearch, in consultation with staff member Lynn Pilchik, designed a number of special access features which adapted the database to Lynn's needs as a visually impaired research analyst. ■



Maria Wilson  
Minister Responsible  
for Women's Issues

Winter 1990, Volume 4, Number 2

## Currents

Currents is published by the Ontario Women's Directorate.  
Editor: Frances Welch.  
Contributor: Lucille Blainey.  
Production Co-ordinator: Chris Veit.  
Design: The Planet Typographic Art.

For information or notification of a change of address write to: *Currents*, Ontario Women's Directorate, 2nd floor, 480 University Ave., Toronto, Ont. M5G 1V2. Telephone (416) 597-4500.

Printed on recycled paper.

# Improved French services throughout Directorate

It was "business as usual" at the Ontario Women's Directorate as the province's French Language Services Act (FLS Act, also known as "Bill 8") came into effect this past November. The slogan underscores the province's long-standing commitment to delivering public services in French.

The FLS Act was adopted unanimously November 18, 1986. It consolidates previous policy guaranteeing French language rights throughout the province in the courts and education by providing access to government programs and services to francophones in 22 designated areas. These include all areas targeted by previous language measures, plus all areas where French speakers represent 10 per cent or more of the local population, or where they number at least 5,000.

It's been up to each individual ministry, within the three-year lead time, to implement the Act's provisions within its own jurisdiction — and to ensure that services can be provided in French to the francophone community.

French services must be comparable to those offered in English — not necessarily direct translation, but rather services adapted to the special needs of the francophone community.

## Impact on OWD Services

As a central advocacy agency, almost all OWD initiatives are affected by the FLS Act: community consultation, outreach services, and public information and education.

"Fully implementing French language services is a process of change," says Consultative Services Branch director Joan Andrew. "It takes time for everyone to incorporate it into all parts of planning, budgeting, and administration."

A central player in this imple-



*OWD French speaking staff, à votre service!*

mentation is French Language Services Co-ordinator Monique Belanger. She acts as a link between the OWD and the francophone community, serving the directorate as an internal consultant.

Monique oversees material produced, and services offered, in French; facilitates access to the OWD for francophone organizations; and helps to integrate projects and programs in French into existing structures.

Her role is consistent with how the OWD interacts with other special interest groups. For example, there are staff co-ordinators for native women's issues (Laura Butler) and for immigrant and racial minority women's issues (Christina Lee).

Currently, nine OWD positions have been designated for bilingual staff: eight in Toronto, one in Thunder Bay (the OWD's only regional office); however, 11 other bilingual staff members work throughout the directorate. They are available to help deliver such services as role-modelling programs, family violence initiatives, community grants, and to handle incoming enquiries.

## Contacts include:

- ◆ Monique Belanger, 597-4555 — French language services/general information about OWD publications and services in French;
- ◆ Laurence Pechere, 597-4602 — French publications and media relations/general OWD information;
- ◆ Stephanie Sule, 597-4601 — general information on the OWD;
- ◆ Karen Hale and Lise Gougeon, 597-4500 — receptionists, general OWD information;
- ◆ Daintry Norman - 597-4583 — Community Grants Program;
- ◆ Julie Faucher-Trudel, 1-807-345-6084 — receptionist, Thunder Bay Office.

The OWD will continue to develop French language services on an on-going basis, to enhance its service delivery. Doing business with the OWD, "c'est simple comme bonjour — it's as easy as hello." ■

# Women's apprenticeship encouraged throughout Ontario

**L**ess than five per cent of Ontario's 46,000+ apprentices are women, and overall, only 2-3 per cent are registered in non-traditional fields. This imbalance is serious for three reasons: as the "baby bust" hits, women represent the only growing group of labor force entrants; at the same time, Ontario is confronting skills shortages in 159 fields; and finally, women are missing out on usually well-paying jobs.

That is why the Ontario Women's Directorate (OWD), in co-operation with the Apprenticeship Branch of the Ministry of Skills Development (MSD), has introduced a two-year community-based project to boost the number of women apprentices in Ontario from 2,000 to a target of 5,000. Access to Apprenticeship takes special aim at increasing the number of female apprentices in non-traditional skilled occupations.

## The Project

The project involves outreach initiatives in 30 locations across Ontario. Each of those projects receives funding to hire a co-ordinator to provide support services specific to their local labor market and employment situations.

Those services address known barriers to women taking part in and completing apprenticeships. For example:

- ♦ outreach activities to help change attitudes among employers, unions, trainers, and workers — such as public information and education, identifying employers and unions interested in training women as apprentices, and informing women about the advantages of skilled occupations;
- ♦ connecting women to organizations and employers that can help them find apprenticeship positions;

- ♦ apprentice support groups and workplace awareness seminars to make it easier for women both to enter non-traditional skilled trades and to complete their apprenticeships.

## Project Management

Proposals were invited from local groups such as Community Industrial Training Committees, community colleges, selected women's organizations, and community-based training programs.

Once approved, those organizations hire their own co-ordinators and manage the project, with support from and ongoing reporting to the OWD and the

MSD. Each initiative is funded with approximately \$35,000 in grants per year to cover the co-ordinator's salary and operating expenses for the two-year demonstration period.

## Orientation

In September and October, the OWD and MSD joined forces to run two-day orientation sessions for the co-ordinators and the MSD industrial training consultants with whom they work. These sessions reviewed Ontario's apprenticeship training system and ways to reduce barriers and improve women's access to apprenticeship.

## Promotion

Co-ordinators are taking their message to working women, employers and educators across the province in novel ways. This fall, Belleville co-ordinator Sharon Leitch organized a "women only" tool identification contest at a local career fair. Women participants were asked to match the correct names with 10 numbered tools, which qualified them for a prize-winning draw. This activity attracted three women to a bridging program designed to acquaint women with working opportunities in a variety of skilled occupations.

Other "success stories" include Mary Storey's (Northern College, Timmins) placement of two women apprentices (a retail meat-cutter and a carpenter), and Marie Marchand's (North Bay) open house at Skiltech, a local women's training centre which drew 70 people including employers, educators and community organizers.

By building supports for women to get into and stay in skilled trades, the Access project aims to demonstrate that women are a valuable talent pool for employers. ■



*Women's Access to Apprenticeship co-ordinator (George Brown College) Donna Paris with a machining apprentice.*

## Winter crop of grants announced

**T**wenty-five community initiatives have been approved for the Community Grants Program of the Ontario Women's Directorate by the Honourable Mavis Wilson, Minister Responsible for Women's Issues.

The grants total \$269,322. Many of the projects are for province-wide coalitions like the Ontario Farm Women's Network and the Coalition of Visible Minority Women (Ontario), as well as for regional groups like Les "Elles" du Nord in Geraldton.

Many of the projects address the needs of the immigrant and racial minority women's community. The directorate receives funds from the Ministry of Citizenship under its

Multiculturalism Strategy specifically for this purpose.

The OWD Grants Review Committee meets three times a year. By consulting with groups beforehand, the directorate's staff has helped applicants describe their projects more clearly, and to focus on priority groups such as women with disabilities, elderly, francophone, immigrant, native and low-income women, as well as racial minority, northern, and rural women. ■

# Encourager l'apprentissage pour les femmes

**M**oins de 5 % des quelque 46 000 apprentis ontariens sont des femmes et, de ce nombre, seuls 2 ou 3 % font leur apprentissage dans des domaines non traditionnels. Ce déséquilibre est grave pour trois raisons : à l'ère de la dénatalité, les femmes représentent le seul groupe des nouveaux venus sur le marché du travail dont la population augmente; simultanément, l'Ontario fait face à une pénurie de personnel spécialisé dans 159 domaines; et finalement, les femmes sont mal représentées dans les professions qui sont généralement les mieux rémunérées.

Tout ceci explique pourquoi la Direction générale de la condition féminine de l'Ontario (DGCFO), en collaboration avec la Direction de l'apprentissage du ministère de la Formation professionnelle (MFP), a lancé un programme communautaire de deux ans pour faire passer le nombre d'apprenties en Ontario de 2 000 à 5 000. L'accès à l'apprentissage vise particulièrement à augmenter le nombre d'apprenties dans les métiers spécialisés non traditionnels.

## Le projet

Le projet comprend des campagnes de sensibilisation dans 30 localités ontariennes. Dans chaque cas, le projet bénéficiera de crédits qui permettront d'engager une coordonnatrice ou un coordonnateur qui fournira les services de soutien appropriés au marché et à l'emploi dans la localité. Les services dont il s'agit ont pour but de surmonter les obstacles qui empêchent les femmes de participer aux programmes d'apprentissage ou de les mener à terme. Nous pensons, entre autres, aux services suivants :

◆ campagnes de sensibilisation pour aider à modifier l'attitude des employeurs, des syndicats, des formatrices et des travailleurs - comme des programmes d'information et d'éducation publique, l'identification des employeurs et des syndicats qui s'intéressent à l'apprentissage des femmes, et la sensibilisation

L'honorable Mavis Wilson, ministre déléguée à la Condition féminine, a approuvé 25 initiatives communautaires qui bénéficieront du programme de subventions communautaires. Les subventions représentent la somme totale de 269 322 \$. Bon nombre

## La moisson de subventions de l'hiver

des femmes aux avantages qu'il y a d'avoir un métier spécialisé;

## Administration du projet

Nous avons invité les groupes locaux - comme les comités communautaires de formation industrielle, les collèges communautaires, certains organismes pour les femmes désignés et les organismes communautaires ayant des programmes de formation - à nous proposer un projet. Lorsque ces projets seront approuvés, les organismes ou groupes en question engageront leur propre coordonnatrice ou coordonnateur et administreront le projet avec l'aide de la DGCFO et du MFP auxquels ils enverront régulièrement des rapports. Chaque projet recevra environ 35 000 \$ par an sous forme de subventions pour défrayer le salaire de la coordonnatrice ou du coordonnateur et les frais



Donna Paris, coordonnatrice du Programme d'accès des femmes à l'apprentissage (collège George Brown) avec une apprentie-machiniste.

de ces subventions sont destinées à des projets pour les coalitions à l'échelle provinciale, comme l'Ontario Farm Women's Network et la Coalition of Visible Minority Women (Ontario), ainsi que pour des groupes régionaux comme les «Elles» du Nord de Geraldton. Dans bien des cas, les projets visent à combler les besoins des immigrantes et des femmes des minorités raciales. La Direction générale reçoit des crédits du ministère des Affaires civiles, dans le cadre de sa stratégie de multiculturalisme, destinée précisément à ces fins.

## Orientation

En septembre et octobre, la DGCFO et le MFP ont mené ensemble des séances d'orientation de deux jours destinées aux coordonnatrices et aux coordonnateurs et aux experts-conseils et aux experts-conseils en formation industrielle du MFP avec lesquels ils et elles travaillent. Au cours de ces séances, les participantes et les participants ont examiné le système de formation des apprenties et des apprentis ontariens, et ont cherché des méthodes qui aideraient à surmonter les obstacles et à faciliter l'accès des femmes à l'apprentissage.

## Promotion

Les coordonnatrices et les coordonnateurs font preuve d'imagination pour communiquer leurs messages aux travailleuses, aux employeurs et aux éducateurs, à l'autisme dernier, la coordonnatrice Sharon Leitch, de Belleville, a organisé un concours «réservé aux femmes» d'identification d'outils, à l'occasion d'une foire des métiers locale. Le concours avait pour objet de trouver le nom de 10 outils, auxquels on avait attribué un numéro, et il s'accompagnait d'un tirage de lots. Cette activité a incité trois femmes à participer à un programme destiné à familiariser les femmes avec les débouchés existant dans toutes sortes de métiers spécialisés. Parmi les autres initiatives couronnées de succès, citons Mary Storey (collège Northern de Timmins), qui a effectué le placement de deux apprenties (en boulangerie et en menuiserie) et, Marie Marchand (North Bay), qui a organisé une réception «portes ouvertes» au centre de formation pour les femmes Skitich, qui a attiré 70 personnes, parmi lesquelles des employeurs, des éducatrices et des éducateurs et des chefs d'organismes communautaires.

Les organisatrices et les organisateurs du projet Accés espèrent qu'en renforçant les soutiens qui permettent aux femmes de travailler dans des métiers spécialisés, ils prouveront que les femmes constituent une réserve précieuse de talents pour les employeurs.

Le Comité de révision des subventions de la DGCFO se réunit trois fois par an. Au cours de consultations préalables avec les groupes intéressés, le personnel de la Direction générale aide les auteures de demandes de crédit à décrire leurs projets de façon claire et à concentrer leur attention sur les groupes prioritaires comme les femmes handicapées, les femmes âgées, les francophones, les immigrantes, les femmes autochtones et les femmes des minorités raciales, des régions du Nord et des milieux ruraux.

# Amélioration des services en français dans toute la DGCF



Quelques employées de la Direction générale, à votre service, en français!

subventions communautaires et demandes de renseignements. Vous trouverez ci-dessous le nom de quelques-unes des personnes-ressources :

- ◆ Monique Belanger, 597-4555, services en français/enseignements généraux sur les publications et services en français de la DGCF ;
- ◆ Laurence Pêchère, 597-4602, publications en français et relations avec les médias/enseignements généraux sur la DGCF ;
- ◆ Stéphanie Sule, 597-4601, DGCF ;
- ◆ Karen Hale et Lise Gougeon, 597-4500, réceptionnistes, enseignements généraux sur la DGCF ;
- ◆ Daintry Norman, 597-4583, Programme de subventions communautaires ;
- ◆ Julie Faucher-Trudel, 1-807-345-6084, réceptionniste, bureau de Thunder Bay.

La DGCF continuera à développer les services en français pour améliorer la prestation de services. Faire affaire avec la DGCF, «c'est simple comme bonjour».

Monique Belanger, coordonnatrice des services en français, joue un rôle clé à ce sujet. Elle sert d'intermédiaire entre la DGCF et la communauté francophone, puisqu'elle fait fonction d'expertise-conseil interne au sein de la Direction générale. Monique supervise la production du matériel et l'offre des services en français; elle facilite l'accès des organismes francophones aux services de la DGCF et collabore à l'intégration des programmes et des projets en français dans les structures existantes. Son rôle est conforme à la façon dont la DGCF agit avec d'autres groupes d'intérêts particuliers. Par exemple, la Direction générale a parmi son personnel une coordonnatrice pour les questions touchant les femmes autochtones (Laura Butler) et une pour celles touchant les immigrantes et les femmes des minorités raciales (Christina Lee). À l'heure actuelle, neuf postes à la DGCF sont désignés postes bilingues : huit à Toronto, un à Thunder Bay (le seul bureau régional de la DGCF). Mais il faut aussi signaler qu'il y a 11 autres membres du personnel bilingues à la Direction générale. Ces personnes travaillent dans le domaine des programmes de modèles à imiter, initiatives dans le cadre de la violence faite aux femmes,

P our la Direction générale de la condition féminine de l'Ontario, «tout marchait comme d'habitude» le jour où la Loi sur les services en français (aussi connue sous le nom de «la loi 8») est entrée en vigueur en novembre dernier. L'engagement de longue date de la province de fournir les services publics en français se réalisait. La Loi sur les services en français avait été adoptée à l'unanimité le 18 novembre 1986. Elle consolide la politique garantissant les droits du français dans toute la province, devant les tribunaux et dans l'enseignement, en donnant accès aux programmes et services gouvernementaux aux francophones dans 22 régions désignées. Ces régions comprennent toutes les régions visées par les mesures prises précédemment dans le domaine de la langue, plus toutes les régions où les francophones représentent au moins 10 % de la population locale ou celles dont la population francophone atteint au moins 5 000 personnes. On a accordé à chaque ministère un délai de trois ans pour mettre en vigueur les dispositions de la loi dans son territoire de compétence et veiller à ce que les services soient fournis en français à la communauté francophone. Les services en français doivent être comparables à ceux offerts en anglais - ceci ne voulant pas nécessairement dire que tout doit être traduit, mais plutôt que les services doivent être adaptés aux besoins particuliers de la communauté francophone.

**Repercussions sur les services de la DGCF**

La quasi-totalité des initiatives de la DGCF, en tant qu'organisme d'intervention central, sont touchées par la Loi sur les services en français : consultation communautaire, services d'extension et information et éducation publique.

«L'application intégrale de la Loi sur les services en français est un processus évolutif, explique la directrice de la Direction des services consultatifs, Joan Andrew. Il faudra du temps pour qu'elle soit intégrée à tous les éléments de la planification, du budget et de l'administration.»

# Des affiches font la promotion des nouveaux rôles

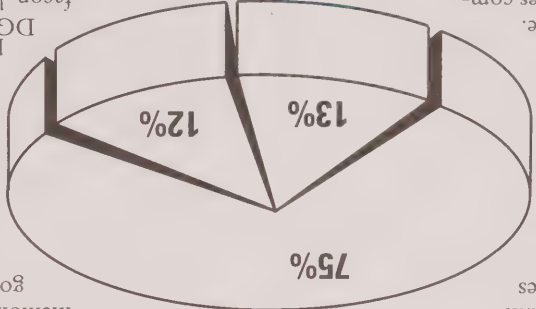
La Direction générale de la condition féminine de l'Ontario donne un nouveau visage aux métiers spécialisés et emplois non traditionnels, celui des femmes représentées sur ses nouvelles affiches : Carol Bee, chauffeuse de camion; Pat Oakes-Scattergood, métallurgiste; Celeste Mayers, menuisière; Marilyn Stewart, assembleuse d'avion; Meenu Sikand, analyste-programmeuse; et Carol Harrison, machiniste.

Les femmes que nous voyons sur les six affiches en couleur publiées cet automne par la Direction générale représentent la nouvelle main-d'œuvre ontarienne. Ce sont des femmes qui ont senti que les métiers spécialisés correspondaient exactement à leurs capacités et à leurs ambitions, et qui se sont lancées dans des métiers non traditionnels pour combler le besoin de travailleuses et de travailleurs spécialisés.

L'objectif des affiches est de sensibiliser le public, d'attirer les femmes vers des métiers non traditionnels, d'encourager les employeurs à engager des femmes

## InfoFlash!

Des renseignements en un clin d'œil! C'est ce que fournira la nouvelle base de données de la Direction générale de la condition féminine de l'Ontario aux organismes communautaires, personnes chargées d'études et organismes gouvernementaux qui souhaitent se procurer des statistiques à jour sur les Ontariennes. La société d'études de marché et d'études sociales de CompuSearch a conçu des catalogues de bases de données sur mesure pour la Direction générale.



La base de données comprend un inventaire de quelque 850 items, et peut fournir une ventilation par région de la province.

Les données générales s'obtiennent de Recensement Canada et des mises à jour mensuelles de Statistique Canada, et peuvent être ventilées selon le sexe, ce qui permet d'analyser la situation des femmes dans les domaines comme les retraites, les

revenus et l'instruction. On peut aussi avoir accès à d'autres sources comme les données du Centre canadien de la statistique juridique, celles du ministère du Trésor et de l'Économie, la base de données ethnoculturelles du ministère des Affaires civiles et celle du ministère du Travail.

Des renseignements aussi spécifiques que ceux-ci serviront aux groupes communautaires qui prêtent attention du gouvernement, ainsi qu'aux fonctionnaires qui travaillent à la révision de politiques. Les rapports produits à partir des bases de données seront à la disposition du personnel de la DGCFO. De cette façon, les renseignements utilisés pour les activités et les communications de la Direction générale dans le cadre de la révision de politiques seront cohérents et exacts.

Pour faciliter l'accès à ces renseignements, la Direction générale publiera dans «Women in Ontario» les statistiques les plus couramment recherchées. Les prochains bulletins «InfoFlash» concerneront



Meenu Sikand, analyste-programmeuse

Pour ces métiers et d'appuyer le programme de modèles à imiter et les initiatives de la Direction générale dans le domaine de l'équité d'emploi.

Les femmes et les métiers choisis reflètent la diversité des Ontariennes, et la gamme de métiers qui offriront d'excellents débouchés au cours de la prochaine décennie.

Les affiches - dont les textes sont

imprimés en anglais d'un côté et en français de l'autre - visent les femmes aux études, notamment les jeunes filles, ainsi que les femmes qui retournent au travail ou qui sont en train de se recycler. Pour atteindre son public-cible, la DGCFO distribue des affiches aux intervenantes et aux intervenants suivants :

- ◆ éducatrices et éducateurs, principalement dans les écoles secondaires (cycles intermédiaire et supérieur), les collèges communautaires et les facultés d'éducation;
- ◆ établissements de formation privés;
- ◆ employeurs et syndicats;
- ◆ coordonnatrices et coordonnateurs de projet pour les projets concernant l'accès des femmes à l'apprentissage; et
- ◆ conseillères et conseillers en emploi pour les femmes aux Centres d'Emploi du Canada de la province.

Les affiches peuvent être utilisées pour les ateliers sur l'équité d'emploi, les journées d'orientation professionnelle dans les écoles, les événements organisés en milieu de travail pour la perfectionnement professionnel. Ils peuvent aussi servir d'outils de recrutement aux employeurs, aux syndicats et aux groupes communautaires. Pour se procurer les affiches, il suffit de s'adresser au Service des publications de la DGCFO en composant le (416) 597-4605. ■

## Counts

La revue *Counts* est publiée quatre fois par an par la Direction générale de la condition féminine de l'Ontario.

Rédactrice en chef : Frances Welch.

Contributeur: Lucille Blaney.

Coordonnatrice à la production : Chris Veit.

Composition, montage et production : The Planet Typographic Art.

Le système souffrant de troubles visuels, liés aux besoins de Lynn, qui est une analphabète, a créé un certain nombre de fonctions d'accès à la revue. Lynn Pilchik, membre du personnel, a créé un certain nombre de fonctions d'accès à la revue. Lynn Pilchik, membre du personnel, a créé un certain nombre de fonctions d'accès à la revue.

Pour toute demande de renseignements ou avis de changement d'adresse, prière d'écrire à : *Counts*, Direction générale de la condition féminine de l'Ontario, 2<sup>e</sup> étage, 480, avenue University, Toronto (Ontario) M5G 1V2.

Téléphone (416) 597-4500.

Imprimé sur du papier recyclable.

Hiver 1990, volume 4, numéro 2

# Courants

Direction générale  
de la condition féminine  
de l'Ontario



Mavis Wilson  
Ministre déléguée  
à la Condition féminine

Hiver 1990, volume 4, numéro 2

## Prix de communications décernés à la DGCF

L'excellence de la Direction générale  
de la condition féminine de  
l'Ontario dans le domaine des  
communications lui a valu plusieurs prix  
prestigieux énumérés ci-dessous :

- ◆ 1989 Gold Marketing Award (1 558 candidatures dans 19 catégories) dans la catégorie des messages d'intérêt public non philanthropiques télédiffusés, pour *Point of View*, une annonce visant à sensibiliser le public à l'égard de la violence faite aux femmes;

- ◆ 1989 Gold Forum Award décerné par la tribune d'agents et d'agents d'information du gouvernement de l'Ontario, dans la catégorie des prospectus et brochures internes, pour la brochure produite par Cheryl Ballantine et Chris Veit sur les lauréates et les lauréats du Prix d'équité d'emploi de 1988;

- ◆ 1989 Silver Forum Award dans la catégorie des discours rédigés par le personnel, pour le discours rédigé par Frances Welch à l'occasion du lancement de l'affiche «Femmes d'action», lors de la journée «portes ouvertes» de la DGCF pour célébrer la Journée internationale de la femme;

- ◆ Deux médailles de bronze et deux mentions honorables au Festival international de Columbus (Ohio), le plus ancien festival de films documentaires du continent. Les présentations gagnantes étaient : *Talking Sex*, 3<sup>e</sup> partie, vidéo sur l'éducation sexuelle destinée aux jeunes de 15 à 17 ans; *An Even Break*, vidéo de formation sur l'équité d'emploi, réalisé en participation avec le Groupe Oshawa Limitée, dans le cadre du programme «Agents de changement»; *Here Today, Where Tomorrow?*, drame documentaire destiné à aider les jeunes de 12 à 17 ans à faire des choix de carrière éclairés; et *Eight Hours a Day*, vidéo visant à promouvoir le programme de modèles à imiter auprès des collectivités et des éducatrices et des éducateurs. ■

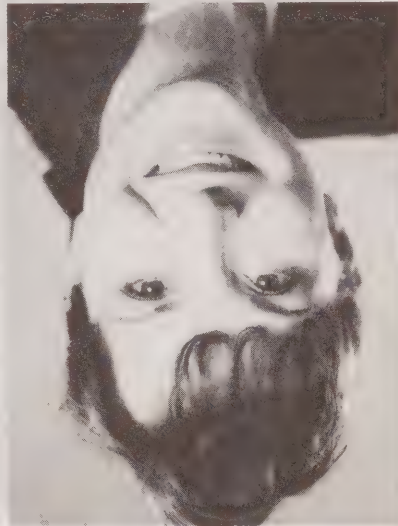
## La nouvelle ministre pratique l'art du possible

du conseil de l'éducation du comté de Dufferin. M<sup>me</sup> Wilson fut élue conseillère scolaire en 1976. Trois fois présidente du conseil, elle occupa également les postes de présidente des comités du budget et de la planification stratégique. C'est à cette époque qu'elle dirigea l'élaboration d'un programme de modèles à imiter destiné aux jeunes filles douées des écoles du comté.

Par ailleurs, M<sup>me</sup> Wilson a été l'un

des membres fondateurs du Dufferin County Child Abuse Committee et membre du conseil d'administration du Dufferin Rural Child Care Project. En 1987, elle fut élue députée à l'Assemblée et fut nommée ministre déléguée aux Affaires des personnes âgées. Elle est actuellement membre du Conseil de gestion du gouvernement, vice-présidente du Comité ministériel sur les relations intercales et membre du Comité ministériel sur la politique sociale, la formation et l'adaptation et du Conseil du Comité ministériel sur l'éducation, du premier ministre sur la stratégie dans le domaine de la santé.

«Faire de la politique c'est pratiquer l'art du possible, ajoute M<sup>me</sup> Wilson, c'est trouver l'équilibre entre les aspirations et les besoins d'une multitude de gens. Les femmes ontariennes méritent que l'on fasse connaître leurs aspirations et leurs besoins.» ■



L'honorable Mavis Wilson, Députée Dufferin-Peel.

Il faut connaître le système pour pouvoir le faire fonctionner et il faut bien connaître sont programme pour être en mesure de rallier les autres à sa cause», déclare M<sup>me</sup> Mavis Wilson, ministre déléguée à la Condition féminine. C'est sur ce ton que M<sup>me</sup> Wilson aborde ses nouvelles fonctions. L'ordre du jour qu'elle s'est fixé comprend des initiatives gouvernementales relatives, d'une part, à la violence faite aux femmes et à la prévention de l'agression sexuelle, et, d'autre part, à l'harmonisation des responsabilités professionnelles et familiales.

Avant longtemps

millité en faveur des

intérêts des femmes

au sein de sa collecti-

vité, M<sup>me</sup> Wilson

explique que, pour

elle, «il est important

de participer aux déci-

sions du Conseil des

ministres. Le fait que

le gouvernement ait

nommé une ministre

dont la seule fonction

est la responsabilité de

la condition féminine

reflète l'engagement

tions des femmes.»  
M<sup>me</sup> Mavis Wilson a acquis ses compétences de gestionnaire en exploitant, avec son mari Bruce, une ferme de 400 hectares où ils élèvent du bétail et cultivent des pommes de terre. La ferme se trouve aux abords de Shelburne, sa ville natale. Bruce se consacre à la ferme familiale, où Mavis et lui demeurent avec leurs trois enfants : Vanessa, Taylor et Hunter.

Après avoir passé neuf ans au service



# Courants

## La nouvelle ministre pratique l'art du possible

« Il faut connaître le système pour pouvoir le faire fonctionner et il faut bien connaître son programme pour être en mesure de rallier les autres à sa cause », déclare M<sup>me</sup> Mavis Wilson, ministre déléguée à la Condition féminine.

C'est sur ce ton que M<sup>me</sup> Wilson aborde ses nouvelles fonctions.

L'ordre du jour qu'elle s'est fixé comprend des initiatives gouvernementales relatives, d'une part, à la violence faite aux femmes et à la prévention de l'agression sexuelle, et, d'autre part, à l'harmonisation des responsabilités professionnelles et familiales.

Ayant longtemps milité en faveur des intérêts des femmes au sein de sa collectivité, M<sup>me</sup> Wilson explique que, pour elle, « il est important de participer aux décisions du Conseil des ministres. Le fait que le gouvernement ait nommé une ministre dont la seule fonction est la responsabilité de la condition féminine reflète l'engagement de la province vis-à-vis des préoccupations des femmes. »

M<sup>me</sup> Mavis Wilson a acquis ses compétences de gestionnaire en exploitant, avec son mari Bruce, une ferme de 400 hectares où ils élèvent du bétail et cultivent des pommes de terre. La ferme se trouve aux abords de Shelburne, sa ville natale. Bruce se consacre à la ferme familiale, où Mavis et lui demeurent avec leurs trois enfants : Vanessa, Taylor et Hunter.

Après avoir passé neuf ans au service

du conseil de l'éducation du comté de Dufferin, M<sup>me</sup> Wilson fut élue conseillère scolaire en 1976. Trois fois présidente du conseil, elle occupa également les postes de présidente des comités du budget et de la planification stratégique. C'est à cette époque qu'elle dirigea l'élaboration d'un programme de modèles à imiter destiné aux jeunes filles douées des écoles du comté.

Par ailleurs, M<sup>me</sup> Wilson a été l'un des membres fondateurs du Dufferin County Child Abuse Committee et membre du conseil d'administration du Dufferin Rural Child Care Project.

En 1987, elle fut élue députée à l'Assemblée et fut nommée ministre déléguée aux Affaires des personnes âgées. Elle est actuellement membre du Conseil de gestion du gouvernement, vice-présidente du Comité ministériel sur les relations interraciales et membre du Comité ministériel sur la politique sociale,

du Comité ministériel sur l'éducation, la formation et l'adaptation et du Conseil du premier ministre sur la stratégie dans le domaine de la santé.

« Faire de la politique c'est pratiquer l'art du possible, ajoute M<sup>me</sup> Wilson, c'est trouver l'équilibre entre les aspirations et les besoins d'une multitude de gens. Les femmes ontariennes méritent que l'on fasse connaître leurs aspirations et leurs besoins. » ■



L'honorable Mavis Wilson, Députée Dufferin-Peel.

## Prix de communications décernés à la DGCFO

L'excellence de la Direction générale de la condition féminine de l'Ontario dans le domaine des communications lui a valu plusieurs prix prestigieux énumérés ci-dessous :

- ◆ 1989 Gold Marketing Award (1 558 candidatures dans 19 catégories) dans la catégorie des messages d'intérêt public non philanthropiques télédiffusés, pour *Point of View*, une annonce visant à sensibiliser le public à l'égard de la violence faite aux femmes;
- ◆ 1989 Gold Forum Award décerné par la tribune d'agentes et d'agents d'information du gouvernement de l'Ontario, dans la catégorie des prospectus et brochures internes, pour la brochure produite par Cheryl Ballantine et Chris Veit sur les lauréates et les lauréats du Prix d'équité d'emploi de 1988;
- ◆ 1989 Silver Forum Award dans la catégorie des discours rédigés par le personnel, pour le discours rédigé par Frances Welch à l'occasion du lancement de l'affiche « Femmes d'action », lors de la journée « portes ouvertes » de la DGCFO pour célébrer la Journée internationale de la femme;
- ◆ Deux médailles de bronze et deux mentions honorables au Festival international de Columbus (Ohio), le plus ancien festival de films documentaires du continent. Les présentations gagnantes étaient : *Talking Sex*, 3<sup>e</sup> partie, vidéo sur l'éducation sexuelle destinée aux jeunes de 15 à 17 ans; *An Even Break*, vidéo de formation sur l'équité d'emploi, réalisé en participation avec le Groupe Oshawa Limitée, dans le cadre du programme « Agents de changement »; *Here Today, Where Tomorrow?*, drame documentaire destiné à aider les jeunes de 12 à 17 ans à faire des choix de carrière éclairés; et *Eight Hours a Day*, vidéo visant à promouvoir le programme de modèles à imiter auprès des collectivités et des éducatrices et des éducateurs. ■

# Des affiches font la promotion des nouveaux rôles

La Direction générale de la condition féminine de l'Ontario donne un nouveau visage aux métiers spécialisés et emplois non traditionnels, celui des femmes représentées sur ses nouvelles affiches : Carol Bee, chauffeuse de camion; Pat Oakes-Scattergood, métallurgiste; Celeste Mayers, menuisière; Merlyn Stewart, assembleuse d'avion; Meenu Sikand, analyste-programmeuse; et Carole Harrison, machiniste.

Les femmes que nous voyons sur les six affiches en couleur publiées cet automne par la Direction générale représentent la nouvelle main-d'oeuvre ontarienne. Ce sont des femmes qui ont senti que les métiers spécialisés correspondaient exactement à leurs capacités et à leurs ambitions, et qui se sont lancées dans des métiers non traditionnels pour combler le besoin de travailleuses et de travailleurs spécialisés.

L'objectif des affiches est de sensibiliser le public, d'attirer les femmes vers des métiers non traditionnels, d'encourager les employeurs à engager des femmes

pour ces métiers et d'appuyer le programme de modèles à imiter et les initiatives de la Direction générale dans le domaine de l'équité d'emploi.

Les femmes et les métiers choisis reflètent la diversité des Ontariennes, et la gamme de métiers qui offriront d'excellents débouchés au cours de la prochaine décennie.

Les affiches - dont les textes sont



Meenu Sikand, analyste-programmeuse

imprimés en anglais d'un côté et en français de l'autre - visent les femmes aux études, notamment les jeunes filles, ainsi que les femmes qui retournent au travail ou qui sont en train de se recycler. Pour atteindre son public-cible, la DGCFO distribue des affiches aux intervenantes et aux intervenants suivants :

- ◆ éducatrices et éducateurs, principalement dans les écoles secondaires (cycles intermédiaire et supérieur), les collèges communautaires et les facultés d'éducation;
- ◆ établissements de formation privés;
- ◆ employeurs et syndicats;
- ◆ coordonnatrices et coordonnateurs de projet pour les projets concernant l'accès des femmes à l'apprentissage; et
- ◆ conseillères et conseillers en emploi pour les femmes aux Centres d'Emploi du Canada de la province.

Les affiches peuvent être utilisées pour les ateliers sur l'équité d'emploi, les journées d'orientation professionnelle dans les écoles, les événements organisés en milieu de travail pour le perfectionnement professionnel. Ils peuvent aussi servir d'outils de recrutement aux employeurs, aux syndicats et aux groupes communautaires. Pour se procurer les affiches, il suffit de s'adresser au Service des publications de la DGCFO en composant le (416) 597-4605. ■

## InfoFlash!

Des renseignements en un clin d'oeil! C'est ce que fournira la nouvelle base de données de la Direction générale de la condition féminine de l'Ontario aux organismes communautaires, personnes chargées d'études et organismes gouvernementaux qui souhaitent se procurer des statistiques à jour sur les Ontariennes. La société d'études de marché et d'études sociales CompuSearch a conçu des catalogues de base de données sur mesure pour la Direction générale. La base de données comprend un inventaire de quelque 850 items, et peut fournir une ventilation par région de la province.

Les données générales s'obtiennent de Recensement Canada et des mises à jour mensuelles de Statistique Canada, et peuvent être ventilées selon le sexe, ce qui permet d'analyser la situation des femmes dans les domaines comme les retraites, les

revenus et l'instruction. On peut aussi avoir accès à d'autres sources comme les données du Centre canadien de la statistique juridique, celles du ministère du Trésor et de l'Économie, la base de données ethnoculturelles du ministère des Affaires civiques et celle du ministère du Travail.

Des renseignements aussi spécifiques que ceux-ci serviront aux groupes communautaires qui préparent des

mémoires à l'attention du gouvernement, ainsi qu'aux fonctionnaires qui travaillent à la révision de politiques. Les rapports produits à partir des bases de données seront à la disposition du personnel de la DGCFO. De cette

façon, les renseignements utilisés pour les activités et les communications de la Direction générale dans le cadre de la révision de politiques seront cohérents et exacts.

Pour faciliter l'accès à ces renseignements, la Direction générale publiera dans «Women in Ontario» les statistiques les plus couramment recherchées. Les prochains bulletins «InfoFlash» concerneront

des questions spécifiques comme la place des femmes dans la main-d'oeuvre, les revenus, la santé, l'instruction et la formation, ainsi que des statistiques sur les femmes et la violence.

En plus de concevoir un programme capable de fournir des données sophistiquées, CompuSearch, en collaboration avec Lynn Pilchik, membre du personnel, a créé un certain nombre de fonctions d'accès particulières pour adapter la base de données aux besoins de Lynn, qui est une analyste souffrant de troubles visuels. ■



Direction générale  
de la condition féminine  
de l'Ontario

Mavis Wilson  
Ministre déléguée  
à la Condition féminine

Hiver 1990, volume 4, numéro 2

## Courants

La revue *Courants* est publiée quatre fois par an par la Direction générale de la condition féminine de l'Ontario.

Rédactrice en chef : Frances Welch.

Contributeur : Lucille Blainey.

Coordinatrice à la production : Chris Veit.

Composition, montage et production :

The Planet Typographic Art.

Pour toute demande de renseignement ou avis de changement d'adresse, prière d'écrire à : *Courants*, Direction générale de la condition féminine de l'Ontario, 2<sup>e</sup> étage, 480, avenue University, Toronto (Ontario) M5G 1V2. Téléphone (416) 597-4500.

Imprimé sur du papier recyclable.

# Amélioration des services en français dans toute la DGCFO

**P**our la Direction générale de la condition féminine de l'Ontario, «tout marchait comme d'habitude» le jour où la *Loi sur les services en français* (aussi connue sous le nom de «la loi 8») est entrée en vigueur en novembre dernier. L'engagement de longue date de la province de fournir les services publics en français se réalisait.

La *Loi sur les services en français* avait été adoptée à l'unanimité le 18 novembre 1986. Elle consolide la politique garantissant les droits du français dans toute la province, devant les tribunaux et dans l'enseignement, en donnant accès aux programmes et services gouvernementaux aux francophones dans 22 régions désignées. Ces régions comprennent toutes les régions visées par les mesures prises précédemment dans le domaine de la langue, plus toutes les régions où les francophones représentent au moins 10 % de la population locale ou celles dont la population francophone atteint au moins 5 000 personnes.

On a accordé à chaque ministère un délai de trois ans pour mettre en vigueur les dispositions de la loi dans son territoire de compétence et veiller à ce que les services soient fournis en français à la communauté francophone.

Les services en français doivent être comparables à ceux offerts en anglais -ceci ne voulant pas nécessairement dire que tout doit être traduit, mais plutôt que les services doivent être adaptés aux besoins particuliers de la communauté francophone.

## Répercussions sur les services de la DGCFO

La quasi-totalité des initiatives de la DGCFO, en tant qu'organisme d'intervention central, sont touchées par la *Loi sur les services en français* : consultation communautaire, services d'extension et information et éducation publique.

«L'application intégrale de la *Loi sur les services en français* est un processus évolutif, explique la directrice de la Direction des services consultatifs, Joan Andrew. Il faudra du temps pour qu'elle soit intégrée à tous les éléments de la planification, du budget et de l'administration.»



Quelques employées de la Direction générale, à votre service, en français!

Monique Bélanger, coordonnatrice des services en français, joue un rôle clé à ce sujet. Elle sert d'intermédiaire entre la DGCFO et la communauté francophone, puisqu'elle fait fonction d'experte-conseil interne au sein de la Direction générale.

Monique supervise la production du matériel et l'offre des services en français; elle facilite l'accès des organismes francophones aux services de la DGCFO et collabore à l'intégration des programmes et des projets en français dans les structures existantes.

Son rôle est conforme à la façon dont la DGCFO agit avec d'autres groupes d'intérêts particuliers. Par exemple, la Direction générale a parmi son personnel une coordonnatrice pour les questions touchant les femmes autochtones (Laura Butler) et une pour celles touchant les immigrantes et les femmes des minorités raciales (Christina Lee).

À l'heure actuelle, neuf postes à la DGCFO sont désignés postes bilingues : huit à Toronto, un à Thunder Bay (le seul bureau régional de la DGCFO). Mais il faut aussi signaler qu'il y a 11 autres membres du personnel bilingues à la Direction générale. Ces personnes travaillent dans le domaine des programmes de modèles à imiter, initiatives dans le cadre de la violence faite aux femmes,

subventions communautaires et demandes de renseignements.

**Vous trouverez ci-dessous le nom de quelques-unes des personnes-ressources :**

- ◆ Monique Bélanger, 597-4555, services en français/renseignements généraux sur les publications et services en français de la DGCFO ;
- ◆ Laurence Péchère, 597-4602, publications en français et relations avec les médias/renseignements généraux sur la DGCFO ;
- ◆ Stéphanie Sule, 597-4601, renseignements généraux sur la DGCFO ;
- ◆ Karen Hale et Lise Gougeon, 597-4500, réceptionnistes, renseignements généraux sur la DGCFO ;
- ◆ Daintry Norman, 597-4583, Programme de subventions communautaires ;
- ◆ Julie Faucher-Trudel, 1-807-345-6084, réceptionniste, bureau de Thunder Bay.

La DGCFO continuera à développer les services en français pour améliorer la prestation de services. Faire affaire avec la DGCFO, «c'est simple comme bonjour». ■

# Encourager l'apprentissage pour les femmes

**M**oins de 5 % des quelque 46 000 apprentis ontariens sont des femmes et, de ce nombre, seuls 2 ou 3 % font leur apprentissage dans des domaines non traditionnels. Ce déséquilibre est grave pour trois raisons : à l'ère de la dénatalité, les femmes représentent le seul groupe des nouveaux venus sur le marché du travail dont la population augmente; simultanément, l'Ontario fait face à une pénurie de personnel spécialisé dans 159 domaines; et finalement, les femmes sont mal représentées dans les professions qui sont généralement les mieux rémunérées.

Tout ceci explique pourquoi la Direction générale de la condition féminine de l'Ontario (DGCFO), en collaboration avec la Direction de l'apprentissage du ministère de la Formation professionnelle (MFP), a lancé un programme communautaire de deux ans pour faire passer le nombre d'apprenties en Ontario de 2 000 à 5 000. L'accès à l'apprentissage vise particulièrement à augmenter le nombre d'apprenties dans les métiers spécialisés non traditionnels.

## Le projet

Le projet comprend des campagnes de sensibilisation dans 30 localités ontariennes. Dans chaque cas, le projet bénéficiera de crédits qui permettront d'engager une coordonnatrice ou un coordonnateur qui fournira les services de soutien appropriés au marché et à l'emploi dans la localité.

Les services dont il s'agit ont pour but de surmonter les obstacles qui empêchent les femmes de participer aux programmes d'apprentissage ou de les mener à terme. Nous pensons, entre autres, aux services suivants :

- ♦ campagnes de sensibilisation pour aider à modifier l'attitude des employeurs, des syndicats, des formatrices et des formateurs et des travailleuses et des travailleurs - comme des programmes d'information et d'éducation publique, l'identification des employeurs et des syndicats qui s'intéressent à l'apprentissage des femmes, et la sensibilisation

des femmes aux avantages qu'il y a d'avoir un métier spécialisé;

- ♦ rapport des femmes avec les organismes et employeurs susceptibles de les aider à faire leur apprentissage;
- ♦ formation de groupes de soutien à l'apprentissage et séminaires de sensibilisation en milieu de travail pour faciliter l'embauchage des femmes dans des métiers spécialisés non traditionnels et les aider à terminer leur apprentissage.

## Administration du projet

Nous avons invité les groupes locaux - comme les comités communautaires de formation industrielle, les collèges communautaires, certains organismes pour les femmes désignés et les organismes communautaires ayant des programmes de formation - à nous proposer un projet.

Lorsque ces projets seront approuvés, les organismes ou groupes en question engageront leur propre coordonnatrice ou coordonnateur et administreront le projet avec l'aide de la DGCFO et du MFP auxquels ils enverront régulièrement des rapports. Chaque projet recevra environ 35 000 \$ par an sous forme de subventions pour défrayer le salaire de la coordonnatrice ou du coordonnateur et les frais



*Donna Paris, coordonnatrice du Programme d'accès des femmes à l'apprentissage (collège Geroge Brown) avec une apprentie-machiniste.*

d'exploitation pendant la période d'essai de deux ans.

## Orientation

En septembre et octobre, la DGCFO et le MFP ont mené ensemble des séances d'orientation de deux jours destinées aux coordonnatrices et aux coordonnateurs et aux expertes-conseils et aux experts-conseils en formation industrielle du MFP avec lesquels ils et elles travaillent. Au cours de ces séances, les participantes et les participants ont examiné le système de formation des apprenties et des apprentis ontariens, et ont cherché des méthodes qui aideraient à surmonter les obstacles et à faciliter l'accès des femmes à l'apprentissage.

## Promotion

Les coordonnatrices et les coordonnateurs font preuve d'imagination pour communiquer leurs messages aux travailleuses, aux employeurs et aux éducatrices et aux éducateurs de toute la province. À l'automne dernier, la coordonnatrice Sharon Leitch, de Belleville, a organisé un concours «réservé aux femmes» d'identification d'outils, à l'occasion d'une foire des métiers locale. Le concours avait pour objet de trouver le nom de 10 outils, auxquels on avait attribué un numéro, et il s'accompagnait d'un tirage de lots. Cette activité a incité trois femmes à participer à un programme destiné à familiariser les femmes avec les débouchés existant dans toutes sortes de métiers spécialisés.

Parmi les autres initiatives couronnées de succès, citons Mary Storey (collège Northern de Timmins), qui a effectué le placement de deux apprenties (en boucherie et en menuiserie) et, Marie Marchand (North Bay), qui a organisé une réception «portes ouvertes» au centre de formation pour les femmes Skiltech, qui a attiré 70 personnes, parmi lesquelles des employeurs, des éducatrices et des éducateurs et des chefs d'organismes communautaires.

Les organisatrices et les organisateurs du projet Accès espèrent qu'en renforçant les soutiens qui permettent aux femmes de travailler dans des métiers spécialisés, ils prouveront que les femmes constituent une réserve précieuse de talents pour les employeurs. ■

## La moisson de subventions de l'hiver

**L'**honorable Mavis Wilson, ministre déléguée à la Condition féminine, a approuvé 25 initiatives communautaires qui bénéficieront du programme de subventions communautaires.

Les subventions représentent la somme totale de 269 322 \$. Bon nombre

de ces subventions sont destinées à des projets pour les coalitions à l'échelle provinciale, comme l'Ontario Farm Women's Network et la Coalition of Visible Minority Women (Ontario), ainsi que pour des groupes régionaux comme les «Elles» du Nord de Geraldton.

Dans bien des cas, les projets visent à combler les besoins des immigrantes et des femmes des minorités raciales. La Direction générale reçoit des crédits du ministère des Affaires civiques, dans le cadre de sa stratégie de multiculturalisme, destinée précisément à ces fins.

Le Comité de révision des subventions de la DGCFO se réunit trois fois par an. Au cours de consultations préalables avec les groupes intéressés, le personnel de la Direction générale aide les auteures de demandes de crédit à décrire leurs projets de façon claire et à concentrer leur attention sur les groupes prioritaires comme les femmes handicapées, les femmes âgées, les francophones, les immigrantes, les femmes autochtones et les femmes à faible revenu, de même que les femmes des minorités raciales, des régions du Nord et des milieux ruraux. ■

# Women's apprenticeship encouraged throughout Ontario

MSD. Each initiative is funded with approximately \$35,000 in grants per year to cover the co-ordinator's salary and operating expenses for the two-year demonstration period.

## Orientation

In September and October, the OWD and MSD joined forces to run two-day orientation sessions for the co-ordinators and the MSD industrial training consultants with whom they work. These sessions reviewed Ontario's apprenticeship training system and ways to reduce barriers and improve women's access to apprenticeship.

## Promotion

Co-ordinators are taking their message to working women, employers and educators across the province in novel ways. This fall, Belleville co-ordinator Sharon Leitch organized a "women only" tool identification contest at a local career fair. Women participants were asked to match the correct names with 10 numbered tools, which qualified them for a prize-winning draw. This activity attracted three women to a bridging program designed to acquaint women with working opportunities in a variety of skilled occupations.

Other "success stories" include Mary Storey's (Northern College, Timmins) placement of two women apprentices (a retail meat-cutter and a carpenter), and Marie Marchand's (North Bay) open house at Skiltech, a local women's training centre which drew 70 people including employers, educators and community organizers.

By building supports for women to get into and stay in skilled trades, the Access project aims to demonstrate that women are a valuable talent pool for employers. ■

◆ apprentice support groups and work-place awareness seminars to make it easier for women both to enter non-traditional skilled trades and to complete their apprenticeships.

## Project Management

Proposals were invited from local groups such as Community Industrial Training Committees, community colleges, selected women's organizations, and community-based training programs.

Once approved, those organizations hire their own co-ordinators and manage the project, with support from and ongoing reporting to the OWD and the



Women's Access to Apprenticeship co-ordinator (George Brown College) Donna Potts with a machining apprentice.

◆ less than five per cent of Ontario's 46,000+ apprentices are women, and overall, only 2-3 per cent are registered in non-traditional fields. This imbalance is serious for three reasons: as the "baby bust" hits, women represent the only growing group of labor force entrants; at the same time, Ontario is confronting skills shortages in 159 fields; and finally, women are missing out on usually well-paying jobs. That is why the Ontario Women's Directorate (OWD), in co-operation with the Apprenticeship Branch of the Ministry of Skills Development (MSD), has introduced a two-year community-based project to boost the number of women apprentices in Ontario from 2,000 to a target of 5,000. Access to Apprenticeship takes special aim at increasing the number of female apprentices in non-traditional skilled occupations.

## The Project

The project involves outreach initiatives in 30 locations across Ontario. Each of those projects receives funding to hire a co-ordinator to provide support services specific to their local labor market and employment situations.

Those services address known barriers to women taking part in and completing apprenticeships. For example:

- ◆ outreach activities to help change attitudes among employers, unions, trainers, and workers — such as public information and education, identifying employers and unions interested in training women as apprentices, and informing women about the advantages of skilled occupations;
- ◆ connecting women to organizations and employers that can help them find apprenticeship positions;

## Winter crop of grants announced

◆ Twenty-five community initiatives have been approved for the Community Grants Program of the Ontario Women's Directorate by the Honourable Mavis Wilson, Minister Responsible for Women's Issues.

The grants total \$269,322. Many of the projects are for province-wide coalitions like the Ontario Farm Women's Network and the Coalition of Visible Minority Women (Ontario), as well as for regional groups like Les "Elles" du Nord in Geraldton.

Many of the projects address the needs of the immigrant and racial minority women's community. The directorate receives funds from the Ministry of Citizenship under its

Multiculturalism Strategy specifically for this purpose. The OWD Grants Review Committee meets three times a year. By consulting with groups beforehand, the directorate's staff has helped applicants describe their projects more clearly, and to focus on priority groups such as women with disabilities, elderly, transcopione, immigrant, native and low-income women, as well as racial minority, northern, and rural women. ■

# Improved French services throughout Directorate



*OWD French speaking staff, a vote service!*

## Contacts include:

- ◆ Monique Belanger, 597-4555 — French language services/general information about OWD publications and services in French;
- ◆ Laurence Pechere, 597-4602 — French publications and media relations/general OWD information;
- ◆ Stephanie Sule, 597-4601 — general information on the OWD;
- ◆ Karen Hale and Lise Gougeon, 597-4500 — receptionists, general OWD information;
- ◆ Daintry Norman - 597-4583 — Community Grants Program;
- ◆ Julie Faucher-Trudel, 1-807-345-6084 — receptionist, Thunder Bay Office.

The OWD will continue to develop French language services on an on-going basis, to enhance its service delivery. Doing business with the OWD, "c'est simple comme bonjour—it's as easy as hello." ■

It was "business as usual" at the Ontario Women's Directorate as the province's French Language Services Act (FLS Act, also known as "Bill 8") came into effect this past November. The slogan underscores the province's long-standing commitment to delivering public services in French.

The FLS Act was adopted unanimously November 18, 1986. It consolidates previous policy guaranteeing French language rights throughout the province in the courts and education by providing access to government programs and services to francophones in 22 designated areas. These include all areas targeted by previous language measures, plus all areas where French speakers represent 10 per cent or more of the local population, or where they number at least 5,000.

It's been up to each individual ministry, within the three-year lead time, to implement the Act's provisions within its own jurisdiction — and to ensure that services can be provided in French to the francophone community.

French services must be comparable to those offered in English — not necessarily direct translation, but rather services adapted to the special needs of the francophone community.

## Impact on OWD Services

As a central advocacy agency, almost all OWD initiatives are affected by the FLS Act: community consultation, outreach services, and public information and education. "Fully implementing French language services is a process of change," says Consultative Services Branch director Joan Andrew. "It takes time for everyone to incorporate it into all parts of planning, budgeting, and administration." A central player in this implementation.

mentation is French Language Services Co-ordinator Monique Belanger. She acts as a link between the OWD and the francophone community, serving the directorate as an internal consultant. Monique oversees material produced, and services offered, in French; facilitates access to the OWD for francophone organizations; and helps to integrate projects and programs in French into existing structures.

Her role is consistent with how the OWD interacts with other special interest groups. For example, there are staff co-ordinators for native women's issues (Laura Butler) and for immigrant and racial minority women's issues (Christina Lee). Currently, nine OWD positions have been designated for bilingual staff: eight in Toronto, one in Thunder Bay (the OWD's only regional office); however, 11 other bilingual staff members work throughout the directorate. They are available to help deliver such services as role-modelling programs, family violence initiatives, community grants, and to handle incoming enquiries.

# Posters promote new roles

The Ontario Women's Directorate is putting an up-to-date face on skilled trades and non-traditional work with its new poster women: meet Carol Bee, trucker; Pat Oakes-Scattergood, ironworker; Celeste Mayers, carpenter; Marilyn Stewart, aircraft assembler; Meenu Sikand, computer programmer analyst; and Carole Harrison, machinist.

Pictured in a series of six full-color posters introduced this fall by the directorate, these women represent the face of Ontario's changing workforce — women who find skilled occupations an excellent match with their abilities and ambitions — and are stepping into non-traditional jobs in response to the need for qualified workers.

The posters' purpose is to raise public awareness, promote to women non-traditional occupations, encourage employers to consider women for such jobs, and

support the directorate's employment equity and role-modelling initiatives. The women and jobs depicted were selected to reflect the diversity of Ontario's women, and a range of occupations with strong employment



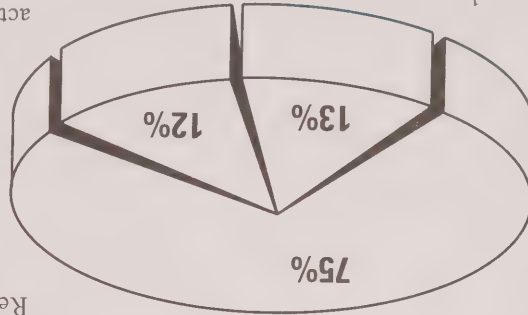
Computer programmer analyst Meenu Sikand

- ◆ educators, primarily in junior highs, high schools, community colleges and faculties of education;
  - ◆ independent training establishments;
  - ◆ employers and unions;
  - ◆ project co-ordinators for Women's Access to Apprenticeship projects; and
  - ◆ women's employment counsellors at Canada Employment Centres in Ontario.
- The posters may be used in employment equity workshops, school career days, workplace professional development events, as well as recruitment resource tools for employers, unions and community groups. They are available through OWD's Publications, (416) 597-4605. ■

## InfoFlash!

**F**acts in a flash! That is what the new database at the Ontario Women's Directorate will be delivering to community organizations, researchers, and government agencies who want up-to-date statistics on Ontario's women. Custom designed by CompuSearch, a market and social research company, the database catalogues some 850 different items, and can provide a break out for every geographic area in the province.

General data can be drawn from both Census Canada and monthly Statistics Canada updates and be broken down by sex to analyse women's status concerning such issues as pensions, income and education. Further



sources, such as data from the Centre for Justice, the Ministry of Treasury and Economics, the Ministry of Citizenship's ethno-cultural data base, and the Ministry of Labour, may also be tapped. Such specialized information will be useful to community groups preparing briefs for government, as well as to those in government, as support policy review. Reports generated by the database will be available to all OWD staff. This will ensure that information used in the directorate's policy review activities and communications is consistent and accurate.

To make information even more accessible, the directorate will be publishing the most commonly sought statistics in a Women in Ontario fact sheet. Other upcoming "InfoFlash" bulletins will target such specific

## Currents

Ontario Women's Directorate  
Marilyn Stewart  
Meenu Sikand  
Carole Harrison

Winter 1990, Volume 4, Number 2

Currents is published by the Ontario Women's Directorate.

Editor: Frances Welch.

Contributor: Lucille Blainey.

Production Co-ordinator: Chris Veit.

Design: The Planet Typographic Art.

For information or notification of

a change of address write to: Currents,

Ontario Women's Directorate, 2nd floor,

480 University Ave., Toronto, Ont.

M5G 1V2. Telephone (416) 597-4500.

Printed on recycled paper.

issues as women's labor force participation, income, health, education and training issues, as well as statistics about women and violence. In addition to designing a program to handle the sophisticated data requirements, CompuSearch, in consultation with staff member Lynn Pilchik, designed a number of special access features which adapted the database to Lynn's needs as a visually impaired research analyst. ■

44204  
W.D.  
-076

Ontario  
Women's  
Directorate  
Mavis Wilson  
Minister Responsible  
for Women's Issues



Government Publications  
Winter 1990, Volume 4, Number 2



# Currents

## OWD Communications Win Awards

**T**he Ontario Women's Directorate's excellence in communications has been recognized with several prestigious awards:

- ◆ 1989 Gold Marketing Award (from among 1,558 entries in 19 categories) in non-charity public service television, for *Point of View*, an awareness-building advertisement on wife assault;

- ◆ 1989 Gold Forum Award from the Ontario government's Information Officers' Forum, in the in-house pamphlets and brochures category for a brochure prepared by Cheryl Ballantine and Chris Veit about the 1988 Employment Equity Award winners;

- ◆ 1989 Silver Forum Award for staff-written speeches, for an address written by Frances Welch to launch the OWD's open house celebrating International Women's Day;

- ◆ two bronze awards and two honorable mentions at the Columbus International Film Festival in Ohio, the continent's oldest documentary film festival. The winners were: *Talking Sex, Part 3*, a sex education video for 15-17 year olds; *An Even Break*, a training video on employment equity co-produced with the Oshawa Group Ltd. within the OWD's Change Agent program; *Here Today, Where Tomorrow?*, a docudrama to assist 12-17 year olds with career choices; and *Eight Hours a Day*, a video that promotes role-modelling programs to communities and educators.

## Minister believes in the art of the possible

**Y**ou have to know the system to be able to work it, and you have to know clearly your own agenda to be able to bring other people on side," says Mavis Wilson, Minister Responsible for Women's Issues. "Those are important strengths that Wilson brings to her new position. Her particular agenda calls for government action on wife assault and sexual assault prevention, and on the harmonization of work and family responsibilities. Having long promoted women's interests within her community, she says "it's important to be involved in decision-making at cabinet level. The appointment of a minister with sole responsibility for women's issues reflects our government's commitment to women's concerns."

Mavis Wilson developed her management skills on the 400-hectare beef



The Honourable Mavis Wilson, MPP—Dufferin-Feel

and potato farm which, prior to her appointment, she and her husband Bruce ran just outside her home town of Shelburne. Bruce continues to run the family farm, where they live with their three children, Vanessa, Taylor and Hunter.

After nine years on staff with the Dufferin County Board of Education, Mavis Wilson was elected a trustee in 1976. Serving three times as Chair of the Board, she was also chair of both the budget and the strategic planning committees. During that time, she led the development of a role-modelling and mentoring program for gifted young female students in the county. In addition, she was a founding member of the Dufferin County Child Abuse Committee and a board member of the Dufferin Rural Child Care Project.

In 1987 she was elected to the Legislature and was appointed Minister for Senior Citizen's Affairs. Currently she is a member of the Management Board of Cabinet, vice-chair of the Cabinet Committee on Race Relations and a member of the Cabinet Committee on Social Policy, the Cabinet Committee on Education, Training and Adjustment, and the Premier's Council on Health Strategy. "Politics is about the art of the possible," says Wilson, "about balancing the wants and needs of many voices. What the women of Ontario deserve is to have their wants and needs brought to the table."



Ontario  
Women's  
Directorate

# Currents

## Violence to women prevents equality, conference declaration states

**V**iolence against women is a crime punishable under the law, the Federal/Provincial/Territorial Ministers Responsible for the Status of Women have stated in a formal declaration.

At the end of May the thirteen ministers met in Lake Louise, Alberta for a two-day conference. At the conference, Ontario played a significant role in bringing the issue of violence against women to the forefront of the agenda.

The ministers issued the Declaration on Violence Against Women to formally recognize that violence against women continues to be a major barrier to equality.

The five points of the declaration state that:

- ◆ Violence against women is a crime and punishable under the law.
- ◆ Women are entitled to live in a safe environment.
- ◆ Offenders must be held accountable for their behavior.

◆ The elimination of violence against women requires a response including prevention, public education, services and enforcement of the law.

◆ Every individual, community and government in Canada must do everything possible to help the women, children and families affected by violence; we must all work together to achieve a society free from violence.

As an example of changing public awareness on this issue, the ministers noted that the groundbreaking report of the Royal Commission on the Status of Women, released 20 years ago, didn't even mention violence against women. They agreed to develop strategies to eliminate violence against women and to report on their progress at the 1991 conference in Newfoundland.

The ministers will also recommend that the prime minister and premiers address the issue of violence against women at the 1991 First Ministers' Conference. ■

## Eleanor Meslin is new OWD head

**"I**'m here because I believe that women's issues are on the cutting edge," says Eleanor Meslin, new assistant deputy minister of the Ontario Women's Directorate. She makes it clear that, while other social and environmental topics are getting extensive media attention, "issues which affect 52 per cent of the population will always be of crucial importance."



Meslin joined the Ontario Government in 1978, after serving as administrative director of the Canadian Civil Liberties Association, and researching and giving educational seminars for the Ontario Human Rights Commission. She spent six years at the Ontario Labour Relations Board as labour relations officer, executive assistant to the chairman, chief of program development and manager of administration respectively.

In 1984 Meslin joined the Office of the Ombudsman as executive director and served in this position until early 1990, including an eight-month period as temporary Ombudsman in 1989. Earlier this year she was executive co-ordinator of the Environmental Assessment Board, responsible for day-to-day operations of the Ontario Hydro Demand/Supply panel.

Meslin, who is married with two sons, entered Osgoode Hall Law School as a mature student without first attending university, and graduated

"Meslin" continued on page 3.



Members of The Coalition of Visible Minority Women, an Employment Equity Award-winner, celebrate their win. See story page 2.

# Meet seven special winners of Employment Equity Awards

**T**his year, the Ontario Women's Directorate expanded the sixth annual Achievement in Employment Equity Awards to recognize public and private sector employers, unions and community groups that actively hire and promote people from all four groups designated for employment equity. The 1989 awards honor companies and organizations that have addressed the employment needs of women, aboriginal peoples, racial minorities and people with disabilities.

The result — a new partnership of the Ontario Women's Directorate, the Ontario Native Affairs Directorate, the Office for Disabled Persons, the Race Relations Directorate of the Ministry of Citizenship, and the Handicapped Employment Program (now called the Centre for Disability and Work) of the Ministry of Labour.

Representatives from all five ministries and offices joined public and private sector employers and leaders of community and advocacy groups for a gala ceremony on March 28, 1990 hosted by then Ontario Minister Responsible for Women's Issues Mavis Wilson, and held at Toronto's Four Seasons Hotel. The awards recognize and celebrate the commitment made by employers, unions, associations and community organizations to help people in these designated groups achieve equitable employment.

## Meet the winners

This year, seven outstanding organizations received awards.

- ◆ **SUPERIOR PERFORMANCE PRODUCTS (CANADA) INC.** opened an automotive lighting assembly plant on the Rama First Nation Reserve near Orillia eight years ago. Aboriginal people, the majority of them women, make up more than 70 per cent of the staff. Superior offers on-the-job training and policies sensitive to community and family needs.

Originally intended only for overflow production, this subsidiary plant has now assumed almost all the company's production, tripling its staff and physical plant.

- ◆ **THE COALITION OF VISIBLE MINORITY WOMEN** is an advocacy, self-education and support network formed in 1983 to fight the double barriers of sexism and racism faced by racial minority women.

Its steering committee now includes two representatives from each of 12 different minority communi-

ties. The coalition helps develop leaders within these communities and builds links with government and industry, focusing on employment equity. For example, the coalition offers a Job Development program for foreign-trained nurses, providing training allowances and child care so women are able to study for English language proficiency tests and the Ontario licencing exams.



*Daycare near Superior has "company compatible" hours.*

- ◆ **RYERSON POLYTECHNICAL INSTITUTE AND FACULTY ASSOCIATION** pioneered a new approach in Ontario's academic community in 1989 with a formalized plan, including goals and timetables, to increase their female faculty to 35 per cent by 1999-2000.

- ◆ **THE URBAN ALLIANCE ON RACE RELATIONS AND THE SOCIAL PLANNING COUNCIL OF METROPOLITAN TORONTO** pursue complementary goals — monitoring the effects of racial discrimination on the employment process, publishing research studies and policy proposals, and carrying out public education.

In 1985 the two organizations did a landmark study "Who Gets the Work?" It documented how in Metro Toronto, white applicants get three times as many job offers as minority applicants using identical resumes. A followup study, "No Discrimination Here?", looked at various management and staff attitudes and habits that contribute to inequality at work.

- ◆ **THE ONTARIO FEDERATION OF LABOUR** leads awareness-raising and advocacy for more than 2,000 affiliated unions in Ontario. Activities include education, consultation, affirmative action, and a long-term fight against racism.

A major achievement is its union-sponsored workplace literacy program, where workers are able to take

language classes before or after their shifts, with the employer paying for half the time.

Internally the OFL has designated board and staff positions for women and actively reaches out to hire from targeted communities so that Ontario's population is better represented.

- ◆ **ANIGAWNCIGIG INSTITUTE FOR NATIVE TRAINING, RESEARCH AND DEVELOPMENT** of Peterborough makes training opportunities for aboriginal people possible in collaboration with Trent University and Sir Sanford Fleming College. It offers programs, developed by aboriginal people, which focus on their specific requirements.

Among its programs are the Native Economic and Small Business Management Program and the diploma in Native Community Care Counselling and Development. Anigawncigig also helps train non-natives to deal with native culture and fills a variety of negotiation and facilitation roles.

- ◆ **IBM CANADA LTD.** has been working since the early 1980s to improve access for people with disabilities through microcomputer technology. That includes making microcomputer products physically accessible and available to organizations serving people with disabilities, and raising awareness about access to employment. IBM has carried out extensive research in co-operation with a wide range of disability organizations to develop more than 700 types of devices that assist people with various disabilities to use computers. It also operates a National Support Centre for Persons with Disabilities. ■



Ontario  
Women's  
Directorate

Fall 1990, Volume 4, Number 3

## Currents

*Currents* is published by the Ontario Women's Directorate.  
Editor: Gloria McShane.  
Contributor: Lucille Blainey.  
Production Co-ordinator: Chris Veit.  
Design: The Planet Typographic Art.

For information or notification of a change of address write to: *Currents*, Ontario Women's Directorate, 2nd floor, 480 University Ave., Toronto, Ont. M5G 1V2. Telephone (416) 597-4500.

# Opening doors to opportunities

**A** project is a proven success when it can stand on its own. That's the story of the Open Doors role-modelling program that was set up as a pilot project in six Ontario communities by the Ontario Women's Directorate in 1984.

In some communities role models have now taken over and expanded the original programs, with help from the OWD. Here's how two communities — London and Kitchener-Waterloo — are keeping the doors wide open for Open Doors!

## Open Doors of Greater London

In London, Dr. Anne Bridges, a biologist who assesses new technology for 3M Canada Inc., and engineer Jean Surry co-chair a 10-member committee that has built up its roster of role models from 25 in 1988 to 120 today. They have significantly improved the project's profile and outreach into the community, and last year won top prize in the education category for their exhibit booth at the annual Western Fair, a 10-day event that attracted more than 300,000 people.

Bridges and Surry were role models in the first Open Doors initiative. When the OWD asked communities to take over the program, they stepped in enthusiastically.

"We wanted to do even more," says Bridges. So, in September 1988, they drew together a committee that represented major users and sources of role models — from businesses like 3M, John Labatt Ltd., and London Life Insurance Co.; from the public and separate school boards, the University of Western Ontario and Fanshawe College.

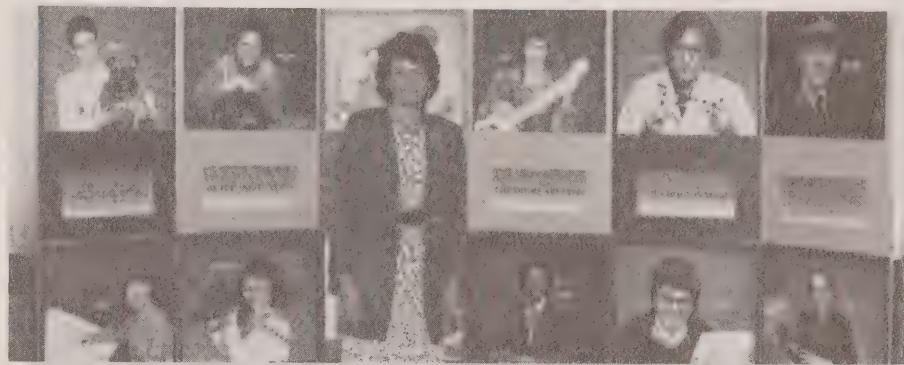
To expand the speakers' list, Bridges and Surry broadened their criteria to include men in non-traditional occupations, racial minorities, and French-speaking candidates. They targeted specific markets, such as financial services. And they networked heavily — with other role models, with the Personnel Association, and with graduates of the Women in Trades program at Fanshawe College.

To promote the program, they asked other community groups about their outreach activities. They went on speaking tours to schools, talking at

principals' meetings and department heads' meetings and participating in professional development days.

To sharpen their focus, they organized panels of students to talk to groups of role models about what young people want and need to know about careers. They video-taped those sessions as a resource for role models, and also developed slide presentations to introduce their wide variety of role models — from actuaries, video camera operators and leather tailors to astronomers, glass blowers and millwrights.

They also prepared and distributed three pamphlets:



*Dr. Anne Bridges, a mainstay of Open Doors of Greater London, shows off the new display booth funded by the OWD.*

- ◆ an outline of the Open Doors program for students, its objectives, and how to get involved;
- ◆ speakers' list, arranged by fields such as business and finance, communication and the arts, construction, science and engineering, and politics;
- ◆ a message to parents, focusing on how they can help their daughters make informed career choices.

On June 7, Open Doors of Greater London celebrated these outstanding accomplishments at a reception for 150 guests and role models at the University of Western Ontario. The Minister Responsible for Women's Issues unveiled the new display booth the OWD has provided to this remarkable group, saying "London serves as a role model to other communities."

## Kitchener-Waterloo

When London-area role model Merry Swanson moved to Kitchener-Waterloo in 1986, she decided to bring the Open Doors program with her.

Swanson is a sales representative for Bell Information Systems. In July 1987, she organized a core committee of eight members to bring the Open Doors program to Kitchener-Waterloo.

They now have 80 speakers, and over half of them addressed schools last

fall. That's the result of numerous presentations to principals, guidance counsellors, individual visits to schools, and the handy directory they published and distributed to schools.

"Teachers are so busy," says Swanson. "We had to make the directory as easy for them to use, as accurate, and as up-to-date as possible." The directory is a 3-ring binder, computerized for easy update and indexed by field. Among the occupations listed under "health" are veterinarian, homecare respirator supplier, and optometrist; under "science and technology," die sharpener and electrical technologist; under "service and retail,"

architect and builder. The directory also includes men who work as nurses, bank tellers, and child-care workers.

"It's important to see both men and women in different occupations," says Swanson.

Their new directory update comes out this fall, timed to tie into curriculum planning. ■

*"Meslin" continued from page 1.*

in 1977. She says that she and her husband have always worked for human rights, emphasizing that "when you're involved in human rights issues, you become especially aware of discrimination against women."

She believes that equality of opportunity is the top priority for women because "it cuts through all the issues, as a unifying theme." She gives several examples, the first being that if women had equal opportunity and equal pay, they could afford to pay for good child care. As a result, child care workers would be better-paid and there would be more of them.

"The same holds true for immigrant women," she says. "If more immigrant women had equal opportunity in the workforce, they could better fulfil their potential. At the same time, it would help solve the current shortage of qualified and skilled employees in many fields." ■

# Grants given for education on sexual assault

**E**ighty-five community projects for public education on sexual assault are going ahead with funding of

\$200,000 from the Ontario Women's Directorate. This is part of the Ontario government's five-year \$28.8 million strategy to expand efforts to prevent violence against women.

These projects enable communities to raise the level of awareness and change attitudes about sexual assault. These efforts are important strategies in the prevention of sexual assault.

The community projects range from

video resources, pamphlets and dramatic performances to media campaigns, panel presentations and information fairs.

Grant recipients for 1990 include rape crisis centres, women's shelters, secondary schools, multicultural organizations, police departments, as well as the Elizabeth Fry Association of Ontario, Metropolitan Toronto Association for Community Living and the Canadian Mental Health Association.

## Conference links employers and community groups

**I**n its efforts to remove barriers to employment, the Ontario Women's Directorate has bridged a gap with a dynamic conference and new resource directory.

Basically, employers looking to recruit from the designated groups — women, racial minorities, persons with disabilities, aboriginal peoples — often weren't aware of community groups and agencies providing employment services to these groups. That's the gap.

The Private Sector Unit of the Consultative Services Branch of the directorate developed a conference "Linking for Employment: New Recruitment and Placement Strategies," supported by a new recruitment directory. This is the bridge.

The sold-out conference, held February 5 at the Metro Toronto Convention Centre, gave almost 300 participants a chance to improve their outreach recruitment.

### Organization

The Private Sector Unit organized the conference with an advisory committee. Its hard work and commitment were instrumental in the success of the event. The committee members were:

- ◆ Maria Williams, Alliance for Employment Equity;
- ◆ Mike McHenry, Disabled People for Employment Equity;
- ◆ Lorraine Gisborn, Ontario Metis and Aboriginal Association;
- ◆ Maggie Ricketts, Personnel Association of Ontario;
- ◆ Chrystalla Shed, Chrystalla Shed & Associates;
- ◆ June Veacock, Ontario Federation of Labour.

### Needs Assessment

More than 130 employers and commu-

nity organizations replied to a needs assessment conducted to plan the conference agenda. What this revealed was that placement agencies and community organizations are concerned that large employers do not use their services, that employers only use their services for entry-level jobs and that they have difficulty in getting information about the jobs that are available.

### Agenda

Opening the conference, key-note speaker Mavis Wilson, then Minister Responsible for Women's Issues, emphasized the need for change and the usefulness of partnership. "Employment equity is a challenge that belongs to all of us: as individuals, as a community, as employers and employees, as educators, as a government and as a province," she emphasized.

A plenary panel-discussion followed, exploring common equity problems and solutions. Panellists included Phyllis Beaton, Canadian Hearing Society; Roger Obonsawin, O.I. Personnel Services Ltd.; Winnie Ng, Labour Council of Metropolitan Toronto; John Grant, Canada Packers Inc.; and Enid Lee, former Commissioner, Task Force on Access to Professions and Trades in Ontario.

Then registrants broke into four concurrent workshop sessions to examine bias-free recruitment and selection, staff training, promotion and development, and access to post-placement support for all the designated groups.

### Recruitment Directory

The OWD published for this conference, and distributed at the networking session, a 100-page bilingual booklet listing 25 employment providers and 71 community agencies that provide employment support services for women, persons with disabilities, aboriginal peoples and racial minorities.

Called *Linking for Employment*

*Recruitment Directory*, this booklet is available free of charge by calling (416) 597-4605 (collect calls accepted) or writing to Publications, Ontario Women's Directorate, 480 University Avenue, 2nd floor, Toronto M5G 1V2. ■

## New video tells non-traditional workers' stories

**"M**ore Than Just a Job" is a new, 15-minute video that promotes non-sexist career choices to high-school students and teachers. A partner video to the successful "Eight Hours a Day" introduced by the OWD last year, this video profiles women and men in non-traditional occupations as they discuss the education they needed to fill the job, how their career choice affects their family life, their working environment, personal rewards, and advice to students.

The video is aimed specifically at students in grades seven to ten, and can be used as a resource by any educator involved in vocational counselling. This fall the Ontario Women's Directorate will introduce a facilitators' guide, which educators can use in conjunction with the video.

"More Than Just a Job" was produced for the OWD by Skyworks Charitable Foundation and was launched by Mavis Wilson, Minister Responsible for Women's Issues, this January at the 16th National Consultation on Vocational Counselling held in Ottawa by the University of Toronto Career Centre.

The video is now available in English, and in a separate French version "Ça prend du métier," through L.M. Media Marketing Services Ltd., 115 Torbay Rd., Unit 9, Markham, Ont. L3R 2M9, phone (416) 475-3750; you pay return courier only.

By September, the program is expected to be available for purchase through TVOntario VIPS Customer Service, (416) 484-2610. ■

# Subventions accordées pour l'éducation du public sur l'agression sexuelle

**L**a Direction générale de la condition féminine de l'Ontario a accordé 200 000 \$ à quatre vingt cinq projets communautaires d'éducation du public sur l'agression sexuelle. Ceci fait partie d'une stratégie de cinq ans, d'un coût de 28,8 millions de dollars, élaborée par le gouvernement de l'Ontario pour soutenir la lutte contre la violence faite aux femmes. Ces projets permettront aux communautés de sensibiliser le public et de faire changer les attitudes à l'égard de l'agression sexuelle.

Les projets communautaires consistent de brochures, de représentations théâtrales et de foires. Les organismes admissibles à une subvention en 1990 sont entre autres, les centres d'aide pour les victimes de viol, l'Elizabeth Fry Association of Ontario, l'Association pour l'intégration communautaire du Toronto métropolitain, et l'Association canadienne de la santé mentale.

# La conférence favorise le rapprochement entre les employeurs et les groupes communautaires

**D**ans le cadre de sa lutte pour éliminer les obstacles à l'équité d'emploi, la Direction générale de la condition féminine de l'Ontario a soudé le maillon manquant, en organisant une conférence dynamique et en publiant un nouveau répertoire de ressources.

En termes simples, les employeurs qui cherchaient à recruter parmi les groupes désignés — les femmes, les personnes handicapées, les autochtones — n'étaient souvent pas au courant des groupes et des organismes communautaires offrant des services de placement à ces groupes. C'est le maillon manquant.

L'Unité du secteur privé de la Direction des services consultatifs de la DGCFO a organisé une conférence intitulée « Réseau d'emploi : Nouvelles stratégies de recrutement et de placement » et a conçu un nouveau répertoire de recrutement. C'est le maillon soudé.

Il n'y avait pas une place de libre à la conférence qui s'est tenue le 5 février au Palais des congrès de Toronto. Presque 300 participantes et participants ont eu ainsi l'occasion d'améliorer leur processus de sensibilisation.

## Organisation

L'Unité du secteur privé a organisé la conférence avec un comité consultatif. C'est grâce à ses efforts et à son engagement que cette conférence a connu un tel succès. Les membres du comité sont :

- ♦ Maria Williams, Alliance for Employment Equity;
- ♦ Mike McHenry, Disabled people for Employment Equity;
- ♦ Lorraine Gisbourn, Association des Métis et autochtones de l'Ontario;
- ♦ Maggie Rickerts, Personnel Association of Ontario;
- ♦ Chrystalla Shedd, Chrystalla Shedd and Associates;
- ♦ June Veccock, Fédération du travail de l'Ontario;

Plus de 130 employeurs et organismes communautaires ont répondu à une évaluation des besoins qui avait été effectuée en vue de planifier le programme de la conférence.

## Ordre du jour

La conférencière d'honneur, Mme Mavis Wilson, alors ministre déléguée à la Condition féminine, a ouvert la conférence en insistant sur le fait qu'il était nécessaire d'effectuer des changements et de s'associer. « L'équité d'emploi est un défi que nous devons toutes et tous relever : à titre personnel, à l'échelon communautaire, en tant qu'employeurs et que membres du personnel, en tant qu'éducatrices et éducateurs et en tant que gouvernements et provinces », a-t-elle précisé.

Au cours de la séance plénière qui a fait suite, on a examiné les problèmes et solutions courants en matière d'équité. Les membres du panel comprenaient Phyllis Barton, La Société canadienne de l'ouïe; Roger Obonawin, O.L. Personnel Services Ltd.; Winnie Ng, Labour Council of Metropolitan Toronto (conseil du travail); John Grant, Canada Packers Inc.; Enid Lee, ex-commissionnaire, Task Force on Access to Professions and Trades in Ontario (groupe d'étude sur l'accès aux professions et aux métiers).

Les participantes et les participants se sont ensuite répartis en groupes pour participer à quatre ateliers organisés simultanément. Les questions suivantes ont été examinées : le recrutement et les techniques de sélection impartiaux, la formation, le perfectionnement et la promotion ainsi que le soutien après l'embauchage pour tous les groupes désignés.

## Répertoire de ressources

La DGCFO a compilé spécialement pour cette conférence un livret bilingue de 100 pages comportant la liste de 25 pourvoyeurs d'emplois et de 71 organismes communautaires qui fournissent des services de soutien à l'emploi aux femmes, aux personnes handicapées, aux autochtones et aux minorités visibles.

# Nouveau vidéo sur la vie des travailleuses exerçant un métier non traditionnel

« Ça prend du métier » est un nouveau vidéo de 15 minutes qui présente des choix de carrières non sexistes aux étudiants et étudiants du secondaire. Ce vidéo fait suite à « Huit heures par jour », un vidéo qui a connu un grand succès et a été lancé l'an dernier par la DGCFO. Il évoque les expériences des femmes et d'hommes qui exercent des emplois non traditionnels; ces personnes discutent des études requises pour l'emploi, des effets qu'à leur carrière sur leur vie de famille, du milieu de travail, de leurs satisfactions personnelles et donnent des conseils aux étudiantes et aux étudiants.

Ce vidéo est destiné spécifiquement aux élèves de la 7<sup>e</sup> à la 10<sup>e</sup> année et peut être utilisé par les conseillères et conseillers professionnels. Cet automne, la Direction générale de la Condition féminine publiera un guide de l'intention des animatrices et des animateurs qui peut être utilisé conjointement avec le vidéo par les éducatrices et les éducateurs. « Ça prend du métier » a été réalisé par Skyworks Charitable Foundation et a été lancé par Mme Mavis Wilson, ministre déléguée à la Condition féminine, en janvier, lors de la 16<sup>e</sup> consultation nationale sur l'orientation professionnelle, organisées à Ottawa par le centre des carrières de l'université de Toronto.

On peut se procurer gratuitement cette vidéocassette, en français « Ça prend du métier » ou en anglais « More Than Just a Job », s'adressant à L.M. Media Marketing Services Ltd., 115, chemin Torbay, unité 9, Markham (Ontario) L3R 2M9. Téléphone : (416) 475-3750

Ce vidéo devrait être mis en vente, en septembre, par TVOntario, Service à la clientèle VIPs, (416) 484-2610. ■

# Portes-ouvertes aux débouchés

On ne peut parler du succès reconnu d'un projet que lorsque qu'il fonctionne de façon autonome. C'est l'histoire du programme de modèles à imiter, Portes-ouvertes, qui a été lancé en 1984, à titre d'essai, dans six communautés de l'Ontario par la Direction générale de la condition féminine de l'Ontario.

Dans certaines communautés, les modèles à imiter ont pris la relève et ont développé les programmes initiaux avec l'aide de la DGCF. Voici comment deux communautés — London et Kitchener-Waterloo — ont ouvert tout grand leurs portes au programme Portes-ouvertes!

## Portes-ouvertes de London et de ses environs

A London, Dr. Ann Bridges, une biologiste chargée d'évaluer la nouvelle technologie pour 3M Canada Inc. et une ingénieure, Jean Surrey, co-président un comité de 10 membres dont la liste de modèles à imiter est passée de 25, en 1984, à 120 de nos jours. Elles ont grandement contribué à améliorer le profil du projet et à sensibiliser la communauté à cet égard. L'an dernier elles ont gagné le premier prix, dans la catégorie éducation, pour leur kiosque à la foire Western annuelle. Plus de 300 000 personnes ont assisté à cette foire qui a duré 10 jours.

Dr. Bridges et Jean Surrey étaient elles-mêmes des modèles à imiter lors du premier projet Portes-ouvertes. Lorsque la DGCF a demandé aux communautés de s'occuper du programme, elles ont accepté avec enthousiasme.

«Nous voulions en faire davantage» déclare Dr. Bridges. C'est pourquoi — en septembre 1988, elles ont formé un comité qui représentait les principaux usagers et sources de modèles à imiter — allant de sociétés comme 3M, John Labatt Ltd. et la Compagnie d'assurance London Life aux conseils des écoles publiques et des écoles catholiques ainsi qu'à l'université de Western Ontario et au collège Fanshawe.

Pour augmenter la liste des conférencières et des conférenciers, Dr. Bridges et Jean Surrey ont élargi leur critère pour inclure des hommes occupant un emploi non traditionnel, des minorités visibles et des candidats francophones. Elles ont visé des marchés spécifiques comme les services financiers. D'autre part, elles ont fait beaucoup de réseautage — avec d'autres modèles à imiter, la Personnel Association et avec des diplômées du programme «Les femmes et les métiers», du collège Fanshawe.

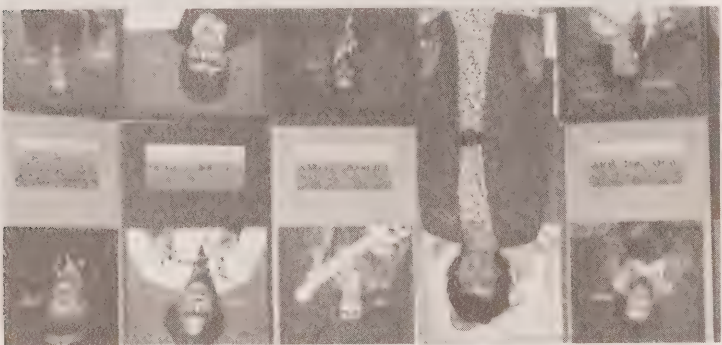
Pour promouvoir le programme, elles ont demandé à d'autres groupes communautaires de leur faire part de leurs activités et de sensibilisation du public. Elles ont visité des écoles et ont pris la parole lors de réunions de directrices et de directeurs et de chefs de département; elles ont également participé à des

journées de perfectionnement professionnel. Pour être plus spécifiques, elles ont organisé des panels d'étudiantes et d'étudiants en vue de parler à des groupes de modèles à imiter des besoins et des exigences professionnelles des jeunes. Elles ont enregistré ces séances sur vidéo et ont distribué des copies aux modèles à imiter. En outre, elles ont organisé des séances de visionnement de diapositives pour présenter toutes sortes de modèles à imiter.

notamment, des actrices, des opératrices d'appareils de magnétoscope, des ralleuses de cuir, des astronomes, des souffleuses de verre et des installatrices de moulin.

Elles ont également préparé et distribué trois brochures :

Dr. Ann Bridges, la manifestation modèle à imiter de «Portes-ouvertes de London et de ses environs», est fière de montrer le nouveau kiosque financier par la DGCF.



sensations à des directrices et des directeurs ainsi qu'à des conseillères et des conseillers d'orientation, de visites personnelles aux écoles, et du répertoire pratique qui a été publié et distribué aux écoles.

«Les enseignantes et les enseignants sont si occupés» déclare M<sup>me</sup> Swanson. «Nous avons dû concevoir le répertoire de façon qu'il puisse être utilisé facilement et qu'il soit le plus précis et le plus à jour possible. Le répertoire est un cahier à trois anneaux, informatif pour une mise à jour facile, et il comporte toutes sortes de modèles à imiter.

◆ une description du programme Portes-ouvertes pour les étudiantes et les étudiants, ses objectifs et comment y prendre part;

◆ une liste de conférencières et de conférenciers, par domaine comme, les affaires et les finances, les communications et les arts, la construction, les sciences et le génie ainsi que la politique;

◆ un message aux parents mettant l'accent sur la façon dont ils peuvent aider leurs filles à faire un choix de carrière informé.

Le 7 juin, le programme Portes-ouvertes de London et de ses environs a célébré ces exploits remarquables lors d'une réception à l'université de Western Ontario à laquelle ont assisté 150 invitées et invités et modèles à imiter. La ministre déléguée à la Condition féminine, a inauguré le nouveau kiosque que la DGCF avait fourni à ce groupe remarquable et a déclaré : «London est un modèle à imiter par les autres communautés».

## Kitchener-Waterloo

Lorsque le modèle à imiter de la région de London, M<sup>me</sup> Mary Swanson, a emmenagé à Kitchener-Waterloo en 1986, elle a décidé d'emporter avec elle le programme Portes-ouvertes.

M<sup>me</sup> Swanson est représentante auprès de Bell Information Systems. En juillet 1987, elle a organisé un comité central de huit membres pour organiser un programme Portes-ouvertes à Kitchener-Waterloo.

Leurs objectifs initiaux étaient d'élargir la liste de conférencières et de conférenciers et de faire d'importants efforts de promotion du programme.

La liste comprend à présent 80 conférencières et conférenciers dont plus de la moitié ont pris la parole dans des écoles, à l'autisme dernier. C'est le résultat de nombreuses pré-

## "Meslin" suite de la page 1.

pour la défense des droits de la personne et précise que «lorsqu'on s'intéresse aux questions touchant aux droits de la personne, on se rend tout particulièrement compte de la discrimination à l'égard des femmes».

Elle estime que l'égalité des chances est la plus importante priorité pour les femmes car «cette question est au cœur du débat et fait figure de thème de ralliement». Elle donne plusieurs exemples, entre autres que si les femmes avaient des chances égales et bénéficiaient de l'équité salariale, elles pourraient se permettre de mettre leurs enfants dans de bonnes garderies. En conséquence, les personnes qui s'occupent de la garde des enfants seraient mieux rémunérées et il y en aurait davantage.

«C'est la même chose pour les immigrants», dit-elle. «Si un plus grand nombre d'immigrants avaient des chances d'emploi égales, elles pourraient maximiser leurs capacités. De même, cela pourrait résoudre la question de la pénurie de main-d'œuvre qualifiée dans de nombreux secteurs».

du programme d'études. ■

Leur nouveau répertoire doit paraître cet automne pour coïncider avec la planification

# Voici les sept remarquables lauréats du prix annuel d'équité d'emploi!

L'un de ses importants projets est le programme d'alphabétisation en milieu de travail, parrainé par le syndicat. Les travailleurs et les travailleurs peuvent suivre leurs cours avant ou après leur quart et l'entreprise les paye à mi-temps. La FTQ, dans le cadre de son organisation interne, désigne des postes pour les femmes et leur a réservé certaines places à son conseil d'administration. Cet organisme s'efforce d'embaucher du personnel parmi les communautés cibles, de façon que la population de l'Ontario soit mieux représentée.

◆ **L'INSTITUT ANIGAWNCIGIG POUR LA FORMATION LA RECHERCHE ET LE DÉVELOPPEMENT**  
L'INSTITUT ANIGAWNCIGIG POUR LA FORMATION LA RECHERCHE ET LE DÉVELOPPEMENT offre des possibilités de formation aux autochtones en collaboration avec l'université Trent et le collège Sir Sanford Fleming. Il organise des programmes conçus par des autochtones qui répondent à leurs besoins spécifiques.

◆ **IBM CANADA LTÉE** s'est engagée depuis le début des années 80 à faciliter l'accès aux personnes handicapées grâce à la microinformatique. Cette société rend en effet ses produits accessibles aux personnes handicapées et en entreprend des activités d'éducation du public. En 1985, les deux organismes ont effectué une étude importante «Who Gets the Work?». Cette étude a prouvé que dans le Toronto métropolitain, les candidats et les candidats de race blanche recevaient trois fois plus d'offres d'emploi que celles et ceux appartenant à des minorités, en soumettant le même curriculum vitae. Une étude subséquente, «No discrimination here?» a examiné les diverses attitudes et habitudes des cadres et du personnel qui contribuaient à l'inégalité d'emploi.

◆ **LA FÉDÉRATION DU TRAVAIL DE L'ONTARIO** est un leader en matière de sensibilisation et d'intervention pour plus de 2000 syndicats affiliés, en Ontario. Les diverses activités comprennent l'éducation, les consultations, l'action positive, et la lutte à long terme contre le racisme.

◆ **LA COALITION OF VISIBLE MINORITY WOMEN** (coalition des femmes des minorités visibles) est un organisme d'intervention, d'auto-apprentissage et d'entraide créé en 1983 pour lutter contre les obstacles doubles, soit le sexisme et le racisme, que rencontrent les femmes des minorités visibles.

◆ **SUPERIOR PERFORMANCE**  
Cet organisme sept organismes prestigieux ont reçu des prix.

◆ **LA COALITION OF VISIBLE MINORITY WOMEN** (coalition des femmes des minorités visibles) est un organisme d'intervention, d'auto-apprentissage et d'entraide créé en 1983 pour lutter contre les obstacles doubles, soit le sexisme et le racisme, que rencontrent les femmes des minorités visibles.

◆ **SUPERIOR PERFORMANCE**  
Cet organisme sept organismes prestigieux ont reçu des prix.

La coalition aide à former des leaders au sein de ces organismes et fait le lien avec le gouvernement et le secteur industriel, en mettant l'accent sur l'équité d'emploi. Par exemple, la coalition prévoit un programme de développement de l'emploi pour les infirmières formées à l'étranger, leur accordant des allocations de formation et des services de garde d'enfants pour leur permettre d'étudier pour passer les tests d'anglais, langue seconde, et les examens requis par l'Ontario aux fins de permis.



La garderie d'enfants près de l'antenne Superior est ouverte à des «heures compatibles avec les horaires de Superior».

◆ **L'INSTITUT POLYTECHNIQUE REKSON ET L'ASSOCIATION DES PROFESSEURS** et des professeurs ont été en 1989 les précurseurs d'une nouvelle approche au sein de la communauté des professeurs et professeurs de l'Ontario; ils ont en effet élaboré une stratégie commune portant des objectifs et des échéanciers visant à augmenter la proportion de professeurs à occuper la proportion de professionnels et des échanciers.

◆ **THE URBAN ALLIANCE ON RACE RELATIONS ET THE SOCIAL PLANNING COUNCIL OF METROPOLITAN TORONTO** cherchent à réaliser des objectifs complementsaires — en contrôlant les effets de la discrimination raciale sur le processus d'emploi, en publiant des études et des propositions de politiques, et en entreprenant des activités d'éducation du public.

◆ **LA FÉDÉRATION DU TRAVAIL DE L'ONTARIO** est un leader en matière de sensibilisation et d'intervention pour plus de 2000 syndicats affiliés, en Ontario. Les diverses activités comprennent l'éducation, les consultations, l'action positive, et la lutte à long terme contre le racisme.

◆ **LA COALITION OF VISIBLE MINORITY WOMEN** (coalition des femmes des minorités visibles) est un organisme d'intervention, d'auto-apprentissage et d'entraide créé en 1983 pour lutter contre les obstacles doubles, soit le sexisme et le racisme, que rencontrent les femmes des minorités visibles.

◆ **SUPERIOR PERFORMANCE**  
Cet organisme sept organismes prestigieux ont reçu des prix.

◆ **LA COALITION OF VISIBLE MINORITY WOMEN** (coalition des femmes des minorités visibles) est un organisme d'intervention, d'auto-apprentissage et d'entraide créé en 1983 pour lutter contre les obstacles doubles, soit le sexisme et le racisme, que rencontrent les femmes des minorités visibles.

Cette année, la Direction générale de la condition féminine de l'Ontario a étendu la portée de son sixième prix annuel d'équité d'emploi aux employeurs des secteurs public et privé, aux mouvements syndicaux et aux organismes communautaires qui embauchent et accordent des promotions aux personnes appartenant aux quatre groupes désignés aux fins d'équité d'emploi. Les prix de 1989 rendent hommage aux entreprises et aux organismes qui ont répondu aux besoins d'emploi des femmes, des autochtones, des minorités visibles et des personnes handicapées.

Ce qui en a résulté — une nouvelle association entre la Direction générale de la condition féminine de l'Ontario, la Direction générale des affaires autochtones de l'Ontario, l'Office des personnes handicapées, la Direction générale des relations interraciales du ministère des Affaires civiles et le Programme d'emploi pour les personnes handicapées du ministère du Travail.

Les représentantes et les représentants des cinq ministères et offices ont rencontré lors d'une soirée-gala les employeurs des secteurs public et privé et les leaders des organismes communautaires et d'intervention. Cette soirée a eu lieu le 28 mars 1990, à l'hôtel Four Seasons de Toronto; M<sup>me</sup> Mavis Wilson, alors ministre déléguée à la Condition féminine de l'Ontario était l'invitée d'honneur. Les prix sont décernés pour rendre hommage aux employeurs, aux syndicats, aux associations et aux organismes communautaires qui se sont engagés à aider des membres de ces groupes désignés à obtenir l'équité d'emploi.

◆ **RENCONTREZ LES LAURÉATS**  
Cet organisme sept organismes prestigieux ont reçu des prix.

◆ **SUPERIOR PERFORMANCE**  
Cet organisme sept organismes prestigieux ont reçu des prix.

◆ **LA COALITION OF VISIBLE MINORITY WOMEN** (coalition des femmes des minorités visibles) est un organisme d'intervention, d'auto-apprentissage et d'entraide créé en 1983 pour lutter contre les obstacles doubles, soit le sexisme et le racisme, que rencontrent les femmes des minorités visibles.

◆ **SUPERIOR PERFORMANCE**  
Cet organisme sept organismes prestigieux ont reçu des prix.

◆ **LA COALITION OF VISIBLE MINORITY WOMEN** (coalition des femmes des minorités visibles) est un organisme d'intervention, d'auto-apprentissage et d'entraide créé en 1983 pour lutter contre les obstacles doubles, soit le sexisme et le racisme, que rencontrent les femmes des minorités visibles.



# Courants

M<sup>me</sup> Eleanor Meslin est  
nommée sous-ministre  
adjointe de la DGCF

« Je suis ici parce que je suis convaincue que les questions touchant la condition féminine sont capitales. » déclare la nouvelle sous-ministre adjointe de la Direction générale de la condition féminine de l'Ontario, M<sup>me</sup> Eleanor Meslin. Elle précise que, si les questions sociales et environnementales retiennent tout particulièrement l'attention des médias, « les questions qui touchent 52 pour cent de la population seront toujours au cœur du débat ».



M<sup>me</sup> Meslin s'est jointe au gouvernement de l'Ontario en 1978, après avoir été directrice administrative de l'Association canadienne des libérées individuelles. Elle a également fait des recherches et a organisé des séminaires éducatifs pour la Commission ontarienne des droits de la personne.

M<sup>me</sup> Meslin a travaillé pendant six ans à la Commission des relations du travail et a été respectivement, chef du cabinet du président, responsable de l'élaboration des programmes et chef de l'administration.

En 1984, M<sup>me</sup> Meslin s'est jointe au Bureau de l'ombudsman à titre de directrice générale. Elle a occupé ce poste jusqu'au début de 1990 et a fait fonction d'ombudsman pendant huit mois, en 1989. Au début de cette année, elle était coordonnatrice générale de la Commission des évaluations environnementales, chargée des opérations quotidiennes du panel de demande et d'offre de l'Hydro Ontario.

M<sup>me</sup> Meslin est mariée et a deux enfants. Elle a été admise à la faculté de droit Osgoode Hall à titre d'étudiante «adulte», sans avoir auparavant été à l'université, et a été diplômée en 1977. Elle fait remarquer qu'elle a toujours œuvré avec son mari.

"Meslin" suite à la page 3.

## La violence faite aux femmes est un crime : déclaration officielle

mesures de prévention, que l'on éduque le public, que l'on fournisse des services appropriés et que l'on applique la loi.

◆ Chaque individu, communauté et gouvernement, au Canada, doit faire tout son possible pour aider les femmes, les enfants et les familles affectées par la violence; nous devons travailler ensemble pour une société sans violence.

Pour souligner le fait que la conscience collective à l'égard de cette question avait changé, les ministres ont fait remarquer que le rapport avant-gardiste de la Commission royale sur la condition féminine, publié il y a 20 ans, ne mentionne même pas la violence faite aux femmes. Les ministres ont convenu d'élaborer des stratégies pour éliminer la violence faite aux femmes et de faire connaître leurs progrès lors de la conférence de 1991, à Terre-Neuve.

Les ministres recommanderont également que le premier ministre du Canada et les premiers ministres traitent de la question de la violence faite aux femmes lors de la conférence des premiers ministres, en 1991. ■



Les membres de la Coalition of Visible Minority Women (coalition des femmes des minorités visibles), un des lauréats du prix d'équité d'emploi célèbrent leur victoire. Voir article page 2.

La violence faite aux femmes est un crime punissable en vertu de la loi, ont déclaré officiellement les ministres délégués à la Condition féminine des gouvernements fédéral, provinciaux et des territoires.

À la fin de mai, les treize ministres ont participé à une conférence de deux jours, au Lac Louise, Alberta. Grâce aux efforts de l'Ontario, on a accordé une importance primordiale à la question de la violence faite aux femmes.

Les ministres ont fait une Déclaration sur la violence faite aux femmes reconnaissant officiellement que la violence faite aux femmes constitue un obstacle considérable à l'équité.

Les cinq points de la déclaration indiquent que :

- ◆ La violence faite aux femmes est un crime punissable en vertu de la loi.
- ◆ Les femmes ont le droit de vivre dans un environnement sécuritaire
- ◆ Les contrevenants doivent répondre de leurs actes.
- ◆ L'élimination de la violence faite aux femmes nécessite que l'on prenne des

CAZON  
WD  
-C76



Ontario  
Women's  
Directorate

Fall 1990, Volume 4, Number 3

# Currents

## Violence to women prevents equality, conference declaration states

**V**iolence against women is a crime punishable under the law, the Federal/Provincial/Territorial Ministers Responsible for the Status of Women have stated in a formal declaration.

At the end of May the thirteen ministers met in Lake Louise, Alberta for a two-day conference. At the conference, Ontario played a significant role in bringing the issue of violence against women to the forefront of the agenda.

The ministers issued the Declaration on Violence Against Women to formally recognize that violence against women continues to be a major barrier to equality.

The five points of the declaration state that:

- ◆ Violence against women is a crime and punishable under the law.
- ◆ Women are entitled to live in a safe environment.
- ◆ Offenders must be held accountable for their behavior.

◆ The elimination of violence against women requires a response including prevention, public education, services and enforcement of the law.

◆ Every individual, community and government in Canada must do everything possible to help the women, children and families affected by violence; we must all work together to achieve a society free from violence.

As an example of changing public awareness on this issue, the ministers noted that the groundbreaking report of the Royal Commission on the Status of Women, released 20 years ago, didn't even mention violence against women. They agreed to develop strategies to eliminate violence against women and to report on their progress at the 1991 conference in Newfoundland.

The ministers will also recommend that the prime minister and premiers address the issue of violence against women at the 1991 First Ministers' Conference. ■

## Eleanor Meslin is new OWD head

**"I**'m here because I believe that women's issues are on the cutting edge," says Eleanor Meslin, new assistant deputy minister of the Ontario Women's Directorate. She makes it clear that, while other social and environmental topics are getting extensive media attention, "issues which affect 52 per cent of the population will always be of crucial importance."



Meslin joined the Ontario Government in 1978, after serving as administrative director of the Canadian Civil Liberties Association, and researching and giving educational seminars for the Ontario Human Rights Commission. She spent six years at the Ontario Labour Relations Board as labour relations officer, executive assistant to the chairman, chief of program development and manager of administration respectively.

In 1984 Meslin joined the Office of the Ombudsman as executive director and served in this position until early 1990, including an eight-month period as temporary Ombudsman in 1989. Earlier this year she was executive co-ordinator of the Environmental Assessment Board, responsible for day-to-day operations of the Ontario Hydro Demand/Supply panel.

Meslin, who is married with two sons, entered Osgoode Hall Law School as a mature student without first attending university, and graduated

"Meslin" continued on page 3.



Members of The Coalition of Visible Minority Women, an Employment Equity Award-winner, celebrate their win. See story page 2.

# Meet seven special winners of Employment Equity Awards

**T**his year, the Ontario Women's Directorate expanded the sixth annual Achievement in Employment Equity Awards to recognize public and private sector employers, unions and community groups that actively hire and promote people from all four groups designated for employment equity. The 1989 awards honor companies and organizations that have addressed the employment needs of women, aboriginal peoples, racial minorities and people with disabilities.

The result — a new partnership of the Ontario Women's Directorate, the Ontario Native Affairs Directorate, the Office for Disabled Persons, the Race Relations Directorate of the Ministry of Citizenship, and the Handicapped Employment Program (now called the Centre for Disability and Work) of the Ministry of Labour.

Representatives from all five ministries and offices joined public and private sector employers and leaders of community and advocacy groups for a gala ceremony on March 28, 1990 hosted by then Ontario Minister Responsible for Women's Issues Mavis Wilson, and held at Toronto's Four Seasons Hotel. The awards recognize and celebrate the commitment made by employers, unions, associations and community organizations to help people in these designated groups achieve equitable employment.

## Meet the winners

This year, seven outstanding organizations received awards.

- ◆ **SUPERIOR PERFORMANCE PRODUCTS (CANADA) INC.** opened an automotive lighting assembly plant on the Rama First Nation Reserve near Orillia eight years ago. Aboriginal people, the majority of them women, make up more than 70 per cent of the staff. Superior offers on-the-job training and policies sensitive to community and family needs.

Originally intended only for overflow production, this subsidiary plant has now assumed almost all the company's production, tripling its staff and physical plant.

- ◆ **THE COALITION OF VISIBLE MINORITY WOMEN** is an advocacy, self-education and support network formed in 1983 to fight the double barriers of sexism and racism faced by racial minority women.

Its steering committee now includes two representatives from each of 12 different minority communi-

ties. The coalition helps develop leaders within these communities and builds links with government and industry, focusing on employment equity. For example, the coalition offers a Job Development program for foreign-trained nurses, providing training allowances and child care so women are able to study for English language proficiency tests and the Ontario licencing exams.



*Daycare near Superior has "company compatible" hours.*

- ◆ **RYERSON POLYTECHNICAL INSTITUTE AND FACULTY ASSOCIATION** pioneered a new approach in Ontario's academic community in 1989 with a formalized plan, including goals and timetables, to increase their female faculty to 35 per cent by 1999-2000.
- ◆ **THE URBAN ALLIANCE ON RACE RELATIONS AND THE SOCIAL PLANNING COUNCIL OF METROPOLITAN TORONTO** pursue complementary goals — monitoring the effects of racial discrimination on the employment process, publishing research studies and policy proposals, and carrying out public education.

In 1985 the two organizations did a landmark study "Who Gets the Work?" It documented how in Metro Toronto, white applicants get three times as many job offers as minority applicants using identical resumes. A followup study, "No Discrimination Here?", looked at various management and staff attitudes and habits that contribute to inequality at work.

- ◆ **THE ONTARIO FEDERATION OF LABOUR** leads awareness-raising and advocacy for more than 2,000 affiliated unions in Ontario. Activities include education, consultation, affirmative action, and a long-term fight against racism.

A major achievement is its union-sponsored workplace literacy program, where workers are able to take

language classes before or after their shifts, with the employer paying for half the time.

Internally the OFL has designated board and staff positions for women and actively reaches out to hire from targeted communities so that Ontario's population is better represented.

- ◆ **ANIGAWNCIGIG INSTITUTE FOR NATIVE TRAINING, RESEARCH AND DEVELOPMENT** of Peterborough makes training opportunities for aboriginal people possible in collaboration with Trent University and Sir Sanford Fleming College. It offers programs, developed by aboriginal people, which focus on their specific requirements.

Among its programs are the Native Economic and Small Business Management Program and the diploma in Native Community Care Counselling and Development. Anigawncigig also helps train non-natives to deal with native culture and fills a variety of negotiation and facilitation roles.

- ◆ **IBM CANADA LTD.** has been working since the early 1980s to improve access for people with disabilities through microcomputer technology. That includes making microcomputer products physically accessible and available to organizations serving people with disabilities, and raising awareness about access to employment. IBM has carried out extensive research in co-operation with a wide range of disability organizations to develop more than 700 types of devices that assist people with various disabilities to use computers. It also operates a National Support Centre for Persons with Disabilities. ■



Ontario  
Women's  
Directorate

Fall 1990, Volume 4, Number 3

## Currents

*Currents* is published by the Ontario Women's Directorate.  
Editor: Gloria McShane.  
Contributor: Lucille Blainey.  
Production Co-ordinator: Chris Veit.  
Design: The Planet Typographic Art.

For information or notification of a change of address write to: *Currents*, Ontario Women's Directorate, 2nd floor, 480 University Ave., Toronto, Ont. M5G 1V2. Telephone (416) 597-4500.

# Opening doors to opportunities

A project is a proven success when it can stand on its own. That's the story of the Open Doors role-modelling program that was set up as a pilot project in six Ontario communities by the Ontario Women's Directorate in 1984.

In some communities role models have now taken over and expanded the original programs, with help from the OWD. Here's how two communities — London and Kitchener-Waterloo — are keeping the doors wide open for Open Doors!

## Open Doors of Greater London

In London, Dr. Anne Bridges, a biologist who assesses new technology for 3M Canada Inc., and engineer Jean Surry co-chair a 10-member committee that has built up its roster of role models from 25 in 1988 to 120 today. They have significantly improved the project's profile and outreach into the community, and last year won top prize in the education category for their exhibit booth at the annual Western Fair, a 10-day event that attracted more than 300,000 people.

Bridges and Surry were role models in the first Open Doors initiative. When the OWD asked communities to take over the program, they stepped in enthusiastically.

"We wanted to do even more," says Bridges. So, in September 1988, they drew together a committee that represented major users and sources of role models — from businesses like 3M, John Labatt Ltd., and London Life Insurance Co.; from the public and separate school boards, the University of Western Ontario and Fanshawe College.

To expand the speakers' list, Bridges and Surry broadened their criteria to include men in non-traditional occupations, racial minorities, and French-speaking candidates. They targeted specific markets, such as financial services. And they networked heavily — with other role models, with the Personnel Association, and with graduates of the Women in Trades program at Fanshawe College.

To promote the program, they asked other community groups about their outreach activities. They went on speaking tours to schools, talking at

principals' meetings and department heads' meetings and participating in professional development days.

To sharpen their focus, they organized panels of students to talk to groups of role models about what young people want and need to know about careers. They video-taped those sessions as a resource for role models, and also developed slide presentations to introduce their wide variety of role models — from actuaries, video camera operators and leather tailors to astronomers, glass blowers and millwrights.

They also prepared and distributed three pamphlets:



*Dr. Anne Bridges, a mainstay of Open Doors of Greater London, shows off the new display booth funded by the OWD.*

- ◆ an outline of the Open Doors program for students, its objectives, and how to get involved;
- ◆ speakers' list, arranged by fields such as business and finance, communication and the arts, construction, science and engineering, and politics;
- ◆ a message to parents, focusing on how they can help their daughters make informed career choices.

On June 7, Open Doors of Greater London celebrated these outstanding accomplishments at a reception for 150 guests and role models at the University of Western Ontario. The Minister Responsible for Women's Issues unveiled the new display booth the OWD has provided to this remarkable group, saying "London serves as a role model to other communities."

## Kitchener-Waterloo

When London-area role model Merry Swanson moved to Kitchener-Waterloo in 1986, she decided to bring the Open Doors program with her.

Swanson is a sales representative for Bell Information Systems. In July 1987, she organized a core committee of eight members to bring the Open Doors program to Kitchener-Waterloo.

They now have 80 speakers, and over half of them addressed schools last

fall. That's the result of numerous presentations to principals, guidance counsellors, individual visits to schools, and the handy directory they published and distributed to schools.

"Teachers are so busy," says Swanson. "We had to make the directory as easy for them to use, as accurate, and as up-to-date as possible." The directory is a 3-ring binder, computerized for easy update and indexed by field. Among the occupations listed under "health" are veterinarian, homecare respirator supplier, and optometrist; under "science and technology," die sharpener and electrical technologist; under "service and retail,"

architect and builder. The directory also includes men who work as nurses, bank tellers, and child-care workers.

"It's important to see both men and women in different occupations," says Swanson.

Their new directory update comes out this fall, timed to tie into curriculum planning. ■

*"Meslin" continued from page 1.*

in 1977. She says that she and her husband have always worked for human rights, emphasizing that "when you're involved in human rights issues, you become especially aware of discrimination against women."

She believes that equality of opportunity is the top priority for women because "it cuts through all the issues, as a unifying theme." She gives several examples, the first being that if women had equal opportunity and equal pay, they could afford to pay for good child care. As a result, child care workers would be better-paid and there would be more of them.

"The same holds true for immigrant women," she says. "If more immigrant women had equal opportunity in the workforce, they could better fulfil their potential. At the same time, it would help solve the current shortage of qualified and skilled employees in many fields." ■

# Grants given for education on sexual assault

**E**ighty-five community projects for public education on sexual assault are going ahead with funding of

\$200,000 from the Ontario Women's Directorate. This is part of the Ontario government's five-year \$28.8 million strategy to expand efforts to prevent violence against women.

These projects enable communities to raise the level of awareness and change attitudes about sexual assault. These efforts are important strategies in the prevention of sexual assault.

The community projects range from

video resources, pamphlets and dramatic performances to media campaigns, panel presentations and information fairs.

Grant recipients for 1990 include rape crisis centres, women's shelters, secondary schools, multicultural organizations, police departments, as well as the Elizabeth Fry Association of Ontario, Metropolitan Toronto Association for Community Living and the Canadian Mental Health Association.

## Conference links employers and community groups

**I**n its efforts to remove barriers to employment, the Ontario Women's Directorate has bridged a gap with a dynamic conference and new resource directory.

Basically, employers looking to recruit from the designated groups — women, racial minorities, persons with disabilities, aboriginal peoples — often weren't aware of community groups and agencies providing employment services to these groups. That's the gap.

The Private Sector Unit of the Consultative Services Branch of the directorate developed a conference "Linking for Employment: New Recruitment and Placement Strategies," supported by a new recruitment directory. This is the bridge.

The sold-out conference, held February 5 at the Metro Toronto Convention Centre, gave almost 300 participants a chance to improve their outreach recruitment.

### Organization

The Private Sector Unit organized the conference with an advisory committee. Its hard work and commitment were instrumental in the success of the event. The committee members were:

- ◆ Maria Williams, Alliance for Employment Equity;
- ◆ Mike McHenry, Disabled People for Employment Equity;
- ◆ Lorraine Gisborn, Ontario Metis and Aboriginal Association;
- ◆ Maggie Ricketts, Personnel Association of Ontario;
- ◆ Chrystalla Shed, Chrystalla Shed & Associates;
- ◆ June Veacock, Ontario Federation of Labour.

### Needs Assessment

More than 130 employers and commu-

nity organizations replied to a needs assessment conducted to plan the conference agenda. What this revealed was that placement agencies and community organizations are concerned that large employers do not use their services, that employers only use their services for entry-level jobs and that they have difficulty in getting information about the jobs that are available.

### Agenda

Opening the conference, key-note speaker Mavis Wilson, then Minister Responsible for Women's Issues, emphasized the need for change and the usefulness of partnership. "Employment equity is a challenge that belongs to all of us: as individuals, as a community, as employers and employees, as educators, as a government and as a province," she emphasized.

A plenary panel-discussion followed, exploring common equity problems and solutions. Panellists included Phyllis Beaton, Canadian Hearing Society; Roger Obonsawin, O.I. Personnel Services Ltd.; Winnie Ng, Labour Council of Metropolitan Toronto; John Grant, Canada Packers Inc.; and Enid Lee, former Commissioner, Task Force on Access to Professions and Trades in Ontario.

Then registrants broke into four concurrent workshop sessions to examine bias-free recruitment and selection, staff training, promotion and development, and access to post-placement support for all the designated groups.

### Recruitment Directory

The OWD published for this conference, and distributed at the networking session, a 100-page bilingual booklet listing 25 employment providers and 71 community agencies that provide employment support services for women, persons with disabilities, aboriginal peoples and racial minorities.

Called *Linking for Employment*

*Recruitment Directory*, this booklet is available free of charge by calling (416) 597-4605 (collect calls accepted) or writing to Publications, Ontario Women's Directorate, 480 University Avenue, 2nd floor, Toronto M5G 1V2. ■

## New video tells non-traditional workers' stories

**"M**ore Than Just a Job" is a new, 15-minute video that promotes non-sexist career choices to high-school students and teachers. A partner video to the successful "Eight Hours a Day" introduced by the OWD last year, this video profiles women and men in non-traditional occupations as they discuss the education they needed to fill the job, how their career choice affects their family life, their working environment, personal rewards, and advice to students.

The video is aimed specifically at students in grades seven to ten, and can be used as a resource by any educator involved in vocational counselling. This fall the Ontario Women's Directorate will introduce a facilitators' guide, which educators can use in conjunction with the video.

"More Than Just a Job" was produced for the OWD by Skyworks Charitable Foundation and was launched by Mavis Wilson, Minister Responsible for Women's Issues, this January at the 16th National Consultation on Vocational Counselling held in Ottawa by the University of Toronto Career Centre.

The video is now available in English, and in a separate French version "Ça prend du métier," through L.M. Media Marketing Services Ltd., 115 Torbay Rd., Unit 9, Markham, Ont. L3R 2M9, phone (416) 475-3750; you pay return courier only.

By September, the program is expected to be available for purchase through TVOntario VIPS Customer Service, (416) 484-2610. ■

# Subventions accordées pour l'éducation du public sur l'agression sexuelle

## La conférence favorise le rapprochement entre les employeurs et les groupes communautaires

Dans le cadre de sa lutte pour éliminer les obstacles à l'équité d'emploi, la Direction générale de la condition féminine de l'Ontario a soude le maillon manquant, en organisant une conférence dynamique et en publiant un nouveau répertoire de ressources.

En termes simples, les employeurs qui cherchaient à recruter parmi les groupes désignés — les femmes, les personnes handicapées, les autochtones — n'étaient souvent pas au courant des groupes et des organismes communautaires offrant des services de placement à ces groupes. C'est le maillon manquant.

L'Unité du secteur privé de la Direction des services consultatifs de la DGCF a organisé une conférence intitulée «Réseau d'emploi: Nouvelles stratégies de recrutement et de placement» et a conçu un nouveau répertoire de recrutement. C'est le maillon soudé.

Il n'y avait pas une place de libre à la conférence qui s'est tenue le 5 février au Palais des congrès de Toronto. Presque 300 participantes et participants ont eu ainsi l'occasion d'améliorer leur processus de sensibilisation.

### Organisation

L'Unité du secteur privé a organisé la conférence avec un comité consultatif. C'est grâce à ses efforts et à son engagement que cette conférence a connu un tel succès.

- ◆ Maria Williams, Alliance for Employment Equity;
- ◆ Mike McHenry, Disabled people for Equity;
- ◆ Lorraine Gisbourn, Association des Métis et autochtones de l'Ontario;
- ◆ Maggie Rickerts, Personnel Association of Ontario;
- ◆ Chrystalla Shed, Chrystalla Shed and Associates;
- ◆ June Veccock, Fédération du travail de l'Ontario;

Plus de 130 employeurs et organismes communautaires ont répondu à une évaluation des besoins qui avait été effectuée en vue de planifier le programme de la conférence.

La Direction générale de la condition féminine de l'Ontario a accordé 200 000 \$ à quatre vingt cinq projets communautaires d'éducation du public sur l'agression sexuelle. Ceci fait partie d'une stratégie de cinq ans, d'un coût de 28,8 millions de dollars, élaborée par le gouvernement de l'Ontario pour soutenir la lutte contre la violence faite aux femmes. Ces projets permettront aux communautés de sensibiliser le public et de faire changer les attitudes à l'égard de l'agression sexuelle.

### Ordre du jour

La conférencière d'honneur, M<sup>me</sup> Mavis Wilson, alors ministre déléguée à la Condition féminine, a ouvert la conférence en insistant sur le fait qu'il était nécessaire d'effectuer des changements et de s'associer. «L'équité d'emploi est un défi que nous devons toutes et tous relever : à titre personnel, à l'échelon communautaire, en tant qu'employeurs et que membres du personnel, en tant qu'éducatrices et éducateurs et en tant que gouvernements et provinces», a-t-elle précisé.

Au cours de la séance plénière qui a fait suite, on a examiné les problèmes et solutions courants en matière d'équité. Les membres du panel comprenaient Phyllis Beaton, La Société canadienne de l'emploi; Roger Obonsawin, O.L. Personnel Services Ltd.; Winnie Ng, Labour Council of Metropolitan Toronto (conseil du travail); John Grant, Canada Packers Inc.; Enid Lee, ex-commissioinaire, Task Force on Access to Professions and Trades in Ontario (groupe d'étude sur l'accès aux professions et aux métiers).

Les participants et les participants se sont ensuite répartis en groupes pour participer à quatre ateliers organisés simultanément. Les questions suivantes ont été examinées : le recrutement et les techniques de sélection impartiaux, la formation, le perfectionnement et la promotion ainsi que le soutien après l'embauchage pour tous les groupes désignés.

### Répertoire de ressources

La DGCF a compilé spécialement pour cette conférence un livret bilingue de 100 pages comportant la liste de 25 pourvoyeurs d'emplois et de 71 organismes communautaires qui fournissent des services de soutien à l'emploi aux femmes, aux personnes handicapées, aux autochtones et aux minorités visibles.

## Nouveau vidéo sur la vie des travailleuses exerçant un métier non traditionnel

Vous pouvez obtenir gratuitement ce livret intitulé, Répertoire de recrutement - réseau d'emploi, en composant le (416) 597-4605 (les appels à frais vus sont acceptés) ou en écrivant à Publications, Direction générale de la condition féminine de l'Ontario, 480, avenue University, 2e étage, Toronto, M5G 1V2.

Les projets communautaires consistent de ressources enregistrées sur vidéocassettes, de brochures, de représentations théâtrales et de foires.

Les organismes admissibles à une subvention en 1990 sont entre autres, les centres d'aide pour les victimes de viol, l'Elizabeth Fry Association of Ontario, l'Association pour l'intégration communautaire du Toronto métropolitain, et l'Association canadienne de la santé mentale.

«Ça prend du vidéo» est un nouveau vidéo de 15 minutes qui présente des choix de carrières non sexistes aux étudiantes et étudiants du secondaire et aux enseignants et enseignants. Ce vidéo fait suite à «Huit heures par jour», un vidéo qui a connu un grand succès et a été lancé l'an dernier par la DGCF. Il évoque les expériences de femmes et d'hommes qui exercent des emplois non traditionnels; ces personnes discutent des études requises pour l'emploi, des effets qu'a leur carrière sur leur vie de famille, du milieu de travail, de leurs satisfactions personnelles et donnent des conseils aux étudiantes et aux étudiants.

Ce vidéo est destiné spécifiquement aux élèves de la 7<sup>e</sup> à la 10<sup>e</sup> année et peut être utilisé par les conseillères et conseillers professionnels. Cet automne, la Direction générale de la condition féminine publiera un guide à l'intention des animatrices et des animateurs qui peut être utilisé conjointement avec le vidéo par les éducatrices et les éducateurs.

«Ça prend du métier» a été réalisé par Skyworks Charitable Foundation et a été lancé par M<sup>me</sup> Mavis Wilson, ministre déléguée à la Condition féminine, en janvier, lors de la 16<sup>e</sup> consultation nationale sur l'orientation professionnelle, organisée à Ottawa par le centre des carrières de l'université de Toronto.

On peut se procurer gratuitement cette vidéocassette, en français «Ça prend du métier» ou en anglais «More Than Just a Job», en s'adressant à L.M. Media Marketing Services Ltd.; 115, chemin Torbay, unité 9, Markham (Ontario) L3R 2M9. Téléphone : (416) 475-3750

Ce vidéo devrait être mis en vente, en septembre, par TVOntario, Service à la clientèle VIPs, (416) 484-2610.

# Portes-ouvertes aux débouchés

On ne peut parler du succès reconnu d'un projet que lorsque qu'il fonctionne de façon autonome. C'est l'histoire du programme de modèles à imiter, qui a été lancée en 1984, à l'Ontario par la Direction générale de la condition féminine de l'Ontario. Dans certaines communautés, les modèles à imiter ont pris la relève et ont développé les programmes initiaux avec l'aide de la DGCF. Voici comment deux communautés — London et Kitchener-Waterloo — ont ouvert tout grand leurs portes au programme Portes-ouvertes!

## Portes-ouvertes de London et de ses environs

À London, Dr. Ann Bridges, une biologiste chargée d'évaluer la nouvelle technologie pour 3M Canada Inc. et une ingénieure, Jean Surrey, co-président un comité de 10 membres dont la liste de modèles à imiter est passée de 25, en 1988, à 120 de nos jours. Elles ont grandement contribué à améliorer le profil du projet et à sensibiliser la communauté à cet égard. L'an dernier elles ont gagné le premier prix, dans la catégorie éducation, pour leur kiosque à la foire Western annuelle. Plus de 300 000 personnes ont assisté à cette foire qui a duré 10 jours.

Dr. Bridges et Jean Surrey étaient elles-mêmes des modèles à imiter lors du premier projet Portes-ouvertes. Lorsque la DGCF a demandé aux communautés de s'occuper du programme, elles ont accepté avec enthousiasme.

«Nous voulions en faire davantage» déclare Dr. Bridges. C'est pourquoi — en septembre 1988, elles ont formé un comité qui représentait les principaux usagers et sources de modèles à imiter — allant de sociétés comme 3M, John Labatt Ltd. et la Compagnie d'assurance London Life aux conseils des écoles publiques et des écoles catholiques ainsi qu'à l'Université de Western Ontario et au collège Fanshawe.

Pour augmenter la liste des conférences et des conférenciers, Dr. Bridge et Jean Surrey ont élargi leur critère pour inclure des hommes occupant un emploi non traditionnel, des minorités visibles et des candidats francophones. Elles ont visé des marchés spécifiques comme les services financiers. D'autre part, elles ont fait beaucoup de réseautage — avec d'autres modèles à imiter, la Personnel Association et avec des diplômées du programme «Les femmes et les métiers», du collège Fanshawe. Pour promouvoir le programme, elles ont demandé à d'autres groupes communautaires de leur faire part de leurs activités de sensibilisation du public. Elles ont visité des écoles et ont pris la parole lors de réunions de directrices et de directeurs et de chefs de département; elles ont également participé à des

journées de perfectionnement professionnel. Pour être plus spécifiques, elles ont organisé des panels d'étudiantes et d'étudiants en vue de parler à des groupes de modèles à imiter des besoins et des exigences professionnelles des jeunes. Elles ont enregistré ces séances sur vidéo cassette à titre de ressource pour les modèles à imiter. En outre, elles ont organisé des séances de visionnement de diapositives pour présenter toutes sortes de modèles à imiter. En plus, des astronomes, des soufflants de cuivre, des appareils de magnétoscopie, des talleuses, des acacias, des opératrices, des installatrices de moulins, des astronautes, des soufflants de verre et des installatrices de moulins. Elles ont également préparé et distribué trois brochures :

Dr. Anne Bridges, la manifestation modèle à imiter de «Portes-ouvertes de London et de ses environs», est fière de montrer le nouveau kiosque financé par la DGCF.



sentations à des directrices et des directeurs ainsi qu'à des conseillères et des conseillers d'orientation, de visites personnelles aux écoles, et du répertoire pratique qui a été publié et distribué aux écoles. «Les enseignantes et les enseignants sont si occupés» déclare M<sup>me</sup> Swanson. «Nous avons dû concevoir le répertoire de façon qu'il puisse être utilisé facilement et qu'il soit le plus précis et le plus à jour possible. Le répertoire est un cahier à trois anneaux, informatif pour une mise à jour facile, et il comporte un index par domaine. Parmi les professions figurant à la rubrique «santé» on retrouve : vétérinaire, fourniture et fournisseur de respirateurs pour les soins à domicile et optométristes; à la rubrique «science et technologie» : ingénieurs et techniciens et constructeurs. Le répertoire comporte également des noms d'hommes qui occupent un emploi d'ingénieur, de caissier de banque et de gardien d'enfants. «Il est important de voir des hommes et des femmes occuper des emplois différents», déclare M<sup>me</sup> Swanson. Leur nouveau répertoire doit paraître cet automne pour coïncider avec la planification du programme d'études.

«Meslin» suite de la page 1.

Pour la défense des droits de la personne et nous rend tout particulièrement compte de la discrimination à l'égard des femmes. Elle estime que l'égalité des chances est la plus importante priorité pour les femmes car «cette question est au cœur du débat et fait figure de thème de ralliement». Elle donne plusieurs exemples, entre autres que si les femmes avaient des chances égales et bénéficiaient de l'équité salariale, elles pourraient se permettre de mettre leurs enfants dans de bonnes garderies. En conséquence, les personnes qui s'occupent de la garde des enfants seraient mieux rémunérées et il y en aurait davantage. «C'est la même chose pour les immigrantes», dit-elle. «Si un plus grand nombre d'immigrantes avaient des chances d'emploi égales, elles pourraient maximiser leurs capacités. De même, cela pourrait résoudre la question de la pénurie de main-d'œuvre qualifiée dans de nombreux secteurs».

Lorsque le modèle à imiter de la région de London, M<sup>me</sup> Mary Swanson, a emmenagé à Kitchener-Waterloo en 1986, elle a décidé d'apporter avec elle le programme Portes-ouvertes. M<sup>me</sup> Swanson est représentante auprès de Bell Information Systems. En juillet 1987, elle a organisé un comité central de huit membres pour organiser un programme Portes-ouvertes à Kitchener-Waterloo. Leurs objectifs initiaux étaient d'élargir la liste de conférenciers et de conférencières et de faire d'importants efforts de promotion. La liste comprend à présent 80 conférences et conférencières dont plus de la moitié ont pris la parole dans des écoles, à l'autisme dernier. C'est le résultat de nombreuses pré-

## Kitchener-Waterloo

Le 7 juin, le programme Portes-ouvertes de London et de ses environs a célébré ces exploits remarquables lors d'une réception à l'Université de Western Ontario à laquelle ont assisté 150 invités et invités et modèles à imiter. La ministre déléguée à la Condition féminine, a inauguré le nouveau kiosque que la DGCF avait fourni à ce groupe remarquable et a déclaré : «London est un modèle à imiter par les autres communautés».

- ◆ une description du programme Portes-ouvertes pour les étudiantes et les étudiants, ses objectifs et comment y prendre part;
- ◆ une liste de conférencières et de conférenciers, par domaine comme, les affaires et les finances, les communications et les arts, la construction, les sciences et le génie ainsi que la politique;
- ◆ un message aux parents mettant l'accent sur la façon dont ils peuvent aider leurs filles à faire un choix de carrière informé.

# Voici les sept remarquables lauréats du prix annuel d'équité d'emploi!

Cette année, La Direction générale de l'Ontario a étendu la portée de son sixième prix annuel d'équité d'emploi aux employeurs des secteurs public et privé, aux mouvements syndicaux et aux organismes communautaires qui embauchent et accordent des promotions aux personnes appartenant aux quatre groupes désignés aux fins d'équité d'emploi. Les prix de 1989 rendent hommage aux entreprises et aux organismes qui ont répondu aux besoins d'emploi des femmes, des autochtones, des minorités visibles et des personnes handicapées.

Ce qui en a résulté — une nouvelle association entre la Direction générale de la condition féminine de l'Ontario, la Direction générale des affaires autochtones de l'Ontario, l'Office des personnes handicapées, la Direction générale des relations interraciales du ministère des Affaires civiles et le Programme d'emploi pour les personnes handicapées du ministère du Travail.

Les représentantes et les représentants des cinq ministères et offices ont rencontré lors d'une soirée-gala les employeurs des secteurs public et privé et les leaders des organismes communautaires et d'intervention. Cette soirée a eu lieu le 28 mars 1990, à l'hôtel Four Seasons de Toronto, M<sup>me</sup> Mavis Wilson, alors ministre déléguée à la Condition féminine de l'Ontario était l'invitée d'honneur. Les prix sont décernés pour rendre hommage aux employeurs, aux syndicats, aux associations et aux organismes communautaires qui se sont engagés à aider des membres de ces groupes désignés à obtenir l'équité d'emploi.

## Rencontrez les lauréats

Cette année sept organismes prestigieux ont reçu des prix.

### ◆ SUPERIOR PERFORMANCE

PRODUCTS (CANADA) INC. a ouvert, il y a huit ans, une chaîne de montage d'appareils d'éclairage automobile dans la réserve Rama des Premières Nations, près d'Orillia. Les autochtones, pour la plupart des femmes, représentent plus de 70 pour cent de l'effectif. Superior assure la formation du personnel sur les lieux de travail et conçoit des politiques communautaires et de la famille.

Cette filiale, initialement destinée à répondre aux besoins de production additionnels, assure actuellement presque la totalité de la production de la société et a triplé son effectif et la superficie de ses locaux.

### ◆ LA COALITION OF VISIBLE

MINORITY WOMEN (coalition des femmes des minorités visibles) est un organisme d'intervention, d'auto-apprentissage et d'entraide créé en 1983 pour lutter contre les obstacles doubles, soit le sexisme et le racisme, que rencontrent les femmes des minorités visibles.

Son comité d'organisation comprend à présent deux représentantes de chacun des 12 organismes de minorités différents.

La coalition aide à former des leaders au sein de ces organismes et fait le lien avec le gouvernement et le secteur industriel, en mettant l'accent sur l'équité d'emploi. Par exemple, la coalition prévoit un programme de développement de l'emploi pour les infirmières formées à l'étranger, leur accordant des allocations de formation et des services de garde d'enfants pour leur permettre d'étudier pour passer les tests d'anglais, langue seconde, et les examens requis par l'Ontario aux fins de permis.



La garde d'enfants près de l'entreprise Superior est ouverte à des «heures compatibles avec les horaires de Superior».

### ◆ L'INSTITUT POLYTECHNIQUE

RYERSON ET L'ASSOCIATION DES PROFESSEURS et des professeurs ont été en 1989 les précurseurs d'une nouvelle approche au sein de la communauté des

professeurs et professeurs de l'Ontario; ils ont en effet élaboré une stratégie comportant des objectifs et des échéanciers visant à augmenter la proportion de professeurs pour qu'elle atteigne 35 pour cent en 1999-2000.

### ◆ THE URBAN ALLIANCE ON

RACE RELATIONS ET THE SOCIAL PLANNING COUNCIL

OF METROPOLITAN TORONTO cherchent à réaliser des objectifs comple- mentaires — en contrôlant les effets de la discrimination raciale sur le processus

d'emploi, en publiant des études et des propositions de politiques, et en entreprenant des activités d'éducation du public. En 1985, les deux organismes ont effectué une étude importante «Who Gets the Work?». Cette étude a prouvé que dans le Toronto métropolitain, les candidates et les candidats de race blanche recevaient trois fois plus d'offres d'emploi que celles et ceux appartenant à des minorités, en soumettant le même curriculum vitae. Une étude subséquente, «No discrimination here?» a examinée les diverses attitudes et habitudes des cadres et du personnel qui contribuaient à l'inégalité d'emploi.

### ◆ LA FÉDÉRATION DU TRAVAIL DE

L'ONTARIO est un leader en matière de sensibilisation et d'intervention pour plus de 2000 syndicats affiliés, en Ontario. Les diverses activités comprennent l'éducation, les consultations, l'action positive, et la lutte à long terme contre le racisme.

L'un de ses importants projets est le programme d'alphabétisation en milieu de travail, parrainé par le syndicat. Les tra- vailluses et les travailleurs peuvent suivre leurs cours avant ou après leur quart et l'entreprise les paye à mi-temps. La FTO a, dans le cadre de son organisation interne, désigné des postes pour les femmes et leur a réservé certaines places à son conseil d'administration. Cet organisme s'efforce d'embaucher du personnel parmi les communautés cibles, de façon que la population de l'Ontario soit mieux représentée.

### ◆ L'INSTITUT ANIGAWNCIGIC POUR

LA FORMATION LA RECHERCHE ET LE DÉVELOPPEMENT

AUTOCHTONE de Peterborough offre des possibilités de formation-aux autochtones en collaboration avec l'université Trent et le collège Sir Sanford Fleming. Il organise des programmes conçus par des autochtones qui répondent à leurs besoins spécifiques.

Le Native Economic and Small Business Management Program et le diplôme Native Community Care Counseling and Development sont au nombre de ses programmes. L'institut Anigawncigic aide également les personnes non autochtones à mieux comprendre la culture autochtone et fait également en effet ses produits accessibles aux organismes de personnes handicapées et sensibilise le public sur l'accès à l'emploi. IBM a effectué d'importantes études en collaboration avec de nombreux organismes de personnes handicapées pour mettre au point 700 types d'appareils permettant aux personnes handicapées de se servir d'un ordinateur. IBM gère également un centre de soutien national pour les personnes handicapées.

■

## Courants

Direction générale de la condition féminine de l'Ontario

Automne 1990, volume 4, numéro 3

La revue *Courants* est publiée quatre fois par an par la Direction générale de la condition féminine de l'Ontario.

Rédactrice en chef : Gloria McShane.

Contributeur : Lucille Blainey.

Coordonnatrice à la production : Chris Veit.

Composition, montage et production : The Planet Typographic Art.

Pour toute demande de renseignements ou avis de changement d'adresse, prière d'écrire à : *Courants*, Direction générale de la condition féminine de l'Ontario, 2<sup>e</sup> étage, 480, avenue University, Toronto (Ontario) M5G 1V2.

Téléphone (416) 597-4500.



# Courants

M<sup>me</sup> Eleanor Meslin est  
nommée sous-ministre  
adjointe de la DGCF

« J'e suis ici parce que je suis convaincue que les questions touchant à la condition féminine sont capitales. » déclare la nouvelle sous-ministre adjointe de la Direction générale de la condition féminine de l'Ontario, M<sup>me</sup> Eleanor Meslin. Elle précise que, si les questions sociales et environnementales retiennent tout particulièrement l'attention des médias, « les questions qui touchent 52 pour cent de la population seront toujours au coeur du débat ».



M<sup>me</sup> Meslin s'est jointe au gouvernement de l'Ontario en 1978, après avoir été directrice administrative de l'Association canadienne des libertés individuelles. Elle a également fait des recherches et a organisé des séminaires éducatifs pour la Commission ontarienne des droits de la personne.

M<sup>me</sup> Meslin a travaillé pendant six ans à la Commission des relations du travail et a été respectivement, chef du cabinet du président, responsable de l'élaboration des programmes et chef de l'administration. En 1984, M<sup>me</sup> Meslin s'est jointe au Bureau de l'Ombudsman à titre de directrice générale. Elle a occupé ce poste jusqu'au début de 1990 et a fait fonction d'ombudsman pendant huit mois, en 1989. Au début de cette année, elle était coordonnatrice générale de la Commission des évaluations environnementales, chargée des opérations quotidiennes du panel de demande et d'offre de l'Hydro Ontario.

M<sup>me</sup> Meslin est mariée et a deux enfants. Elle a été admise à la faculté de droit Osgoode Hall à titre d'étudiante « adulte », sans avoir auparavant été à l'université, et a été diplômée en 1977. Elle fait remarquer qu'elle a toujours oeuvré avec son mari.

« Meslin » suite à la page 3.

## La violence faite aux femmes est un crime : déclaration officielle

mesures de prévention, que l'on éduque le public, que l'on fournisse des services appropriés et que l'on applique la loi.

◆ Chaque individu, communauté et gouvernement, au Canada, doit faire tout son possible pour aider les femmes, les enfants et les familles affectés par la violence; nous devons travailler ensemble pour une société sans violence.

Pour souligner le fait que la conscience collective à l'égard de cette question avait changé, les ministres ont fait remarquer que le rapport avant-gardiste de la Commission royale sur la condition féminine, publié il y a 20 ans, ne mentionne même pas la violence faite aux femmes. Les ministres ont convenu d'élaborer des stratégies pour éliminer la violence faite aux femmes et de faire connaître leurs progrès lors de la conférence de 1991, à Terre-Neuve.

Les ministres recommanderont également que le premier ministre du Canada et les premiers ministres traitent de la question de la violence faite aux femmes lors de la conférence des premiers ministres, en 1991. ■

La violence faite aux femmes est un crime punissable en vertu de la loi, ont déclaré officiellement les ministres délégués à la Condition féminine des gouvernements fédéral, provinciaux et des territoires. À la fin de mai, les treize ministres ont participé à une conférence de deux jours, au Lac Louise, Alberta. Grâce aux efforts de l'Ontario, on a accordé une importance primordiale à la question de la violence faite aux femmes. Les ministres ont fait une Déclaration sur la violence faite aux femmes reconnaissant officiellement que la violence faite aux femmes constitue un obstacle considérable à l'équité. Les cinq points de la déclaration indiquent que :

- ◆ La violence faite aux femmes est un crime punissable en vertu de la loi.
- ◆ Les femmes ont le droit de vivre dans un environnement sécuritaire
- ◆ Les contrevenants doivent répondre de leurs actes.
- ◆ L'élimination de la violence faite aux femmes nécessite que l'on prenne des



Les membres de la Coalition of Visible Minority Women (coalition des femmes des minorités visibles), un des lauréats du prix d'équité d'emploi célèbrent leur victoire. Voir article page 2.

Ontario  
Women's  
Directorate

# Currents

## Longtime activist becomes Minister

**A**nne Swarbrick, appointed Minister Responsible for Women's Issues last October, promises that the present Ontario government "will pay more than lip service to women's equality."

The long-time community and union activist sees the appointment of 11 women to Cabinet and the appointment of 50 per cent women to the powerful Planning and Priorities Committee as proof of this government's dedication to equality from the start. In addition, Swarbrick has been appointed chair of the Justice Committee, a position that is usually held by the Attorney General.

"Issues that affect women's lives will have a priority they've never had before," Swarbrick declared in *Chatelaine*, the Canadian women's magazine that named the 11 Ontario Cabinet ministers "Women of the Year."

Until her election as MPP, the Minister was executive assistant at the Labour Council of Metropolitan Toronto and York Region. While there, her work focused on job creation, job protection and women's issues. She lobbied past governments for pay equity, employment equity and choice on reproductive issues.

Before this Swarbrick worked as an immigration counsellor and was a staff representative at the Public Service Alliance of Canada. She has held numerous union executive positions, as well as serving on the boards of directors of Yellow Brick House, a shelter for battered women, and the Affordable



Housing Action Group.

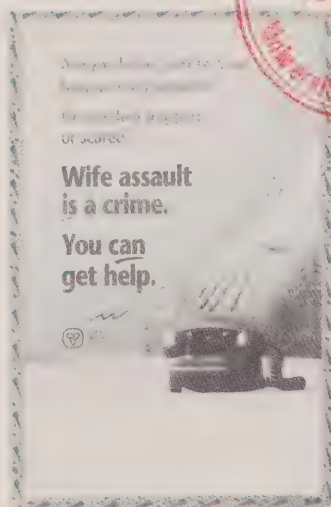
"This is the first government," Swarbrick says, "that genuinely wants to design an egalitarian society, with a true partnership between the sexes and an end to the growing gulf between rich and poor. I want to be one of its architects." ■

## Wife Assault Month gets message out

**W**ife assault is a crime. There's no excuse for it. If you are an assaulted woman, you can get help.

That's the message the Ontario government's 1990 campaign against wife assault sent across the province through media advertising, printed materials, and community-based projects during November's Wife Assault Prevention Month. Originally a five-year strategy, action against wife assault has become a *permanent* part of Ontario government programs, announced Anne Swarbrick, Minister Responsible for Women's Issues, at the campaign launch.

"We are supporting wife assault prevention and services for as long as it takes to change public attitudes towards this crime," Swarbrick declared. "Wife assault is too critical an issue to women's equality to have a time limit.



New wife assault poster

It is also too deeply rooted in our society to be effectively addressed in five more years."

### *The measure of success*

Recent research undertaken by the Ontario Women's Directorate shows that, since its inception in 1984, the public education campaign against wife

assault has helped to change opinions.

The first campaign helped to bring wife assault into the open, and put forward basic facts and information about this often-hidden crime. Subsequent campaigns made it clear that assaultive behaviour is a crime and not a private matter, that assault can be psychological as well as physical, and that help is available.

Extensive opinion polls conducted before and after these campaigns show a clear impact on public attitudes and perceptions.

Before the campaigns, 18 per cent of the population believed that it was occasionally acceptable for a man to hit his wife. After the 1984 and 1985 campaigns, this figure dropped to eight per cent. By 1987, 95 per cent of the population agreed that it should be against the law for a husband to hit his wife.

Approximately one in five people now believe that wife assault is the responsibility of the man who assaults, rather than a side-effect of alcohol or drug abuse, or money problems. A

"Wife Assault" continued on page 2

majority of people also now understand that wife assault can be both physical and psychological.

However, 69 per cent still think wife assault results from an argument between both parties that gets out of hand. There are also strongly-entrenched beliefs in more than a third of the population that women can stop the assault simply by ending the relationship. As a result, this group finds it hard to feel sympathy for women who continue to live with men who assault them. These statistics indicate that more public education is obviously needed.

### Action against wife assault

The government committed over \$40 million in 1990-91 to action against wife assault. In addition to public education, the OWD coordinates more than 20 wife assault programs and services in 16 ministries government-wide, including support for shelters for assaulted women and their children, counselling services, and law enforcement measures.

The 1990 public education campaign reached out to even wider audiences.

Besides regular poster and television advertising in French and English, it included radio advertising in Spanish, Portuguese, Italian and Greek. There were also new messages in three native languages—Cree, Ojibwa and Ojicree. Another new feature was an easier-to-read brochure in English and French for people with limited reading skills.

Newspaper advertising against wife assault ran in ten additional languages: Chinese and Arabic (new additions), plus Farsi, Gujarati, Hindi, Korean, Polish, Punjabi, Vietnamese and Urdu.

This advertising was developed in consultation with ethnic and community groups to ensure that content and language are sensitive to each culture.

Community groups can now promote their anti-wife assault activities with a smaller, more convenient poster. It was designed for display in stores and on neighborhood bulletin boards, and includes space for groups to write in details about local events.

In addition to regular distribution to government, women's groups, immigrant associations, and native groups, posters were sent to family doctors, gynecologists, provincial police, liquor and beer stores, and for use on grocery store bulletin boards.

Other support materials for the public education campaign included a resource kit with general wife assault information and fact sheets, buttons, and brochures in seven languages.

## Booklet focuses on family needs

**D**oes your employer offer a child-care or elder-care information and referral service?

How about bring-your-own-lunch seminars on such issues as dual career families and stress?

Many workplaces still don't provide such programs, although all indications are that balancing paid work and family responsibilities will be a key issue for human resource managers in the '90s. Quite simply, no union, community organization, business or government will be untouched by the social and demographic changes of this decade.

Enter *The Crucial Balance*, a practical resource guide to help employers and unions explore the issue of paid work and family responsibilities, and ways they can help employees balance these two jobs.

The 64-page publication examines various alternative working arrangements, such as flexitime and compressed work weeks, as well as a range of benefits, programs and services which can help employees achieve a balance between the workplace and their families.

*The Crucial Balance* shares the success stories of more than 20 organizations which have gained a competitive advantage in workforce stability and productivity by setting up family-supportive programs and policies. From Levi Strauss & Co. (Canada) Inc. to the Canadian Auto Workers—from Du Pont Canada Inc. to the YWCA, these organizations tell why and how they took action, and just what results they got.

As the pool of workers shrinks, *The Crucial Balance* explains that women will continue to play an increasingly critical role in the labor force. The new workforce will have more dual-earner families, more heads of single-parent families, more women of all ages, especially women with children. More men will have direct responsibility for family care, and more workers in general will be caring for elderly relatives and people with disabilities.

In particular, responsibility for care of elderly relatives is becoming an important issue. As a result of all these factors, it's becoming obvious that management strategies for all workers must recognize that they also have families.

*The Crucial Balance* explains the new dynamics that result from the

changing face of the family, how companies can plan for change, specific ideas for adapting flexible work arrangements in the workplace, and family-based benefits and services such as employee assistance programs, flexible benefits plans, and child care and elder care support. It points out the need to tailor to the specific needs of individual organizations.

The Private Sector Unit of the Ontario Women's Directorate took the lead in developing this book in association with the Ministry of Community and Social Services.

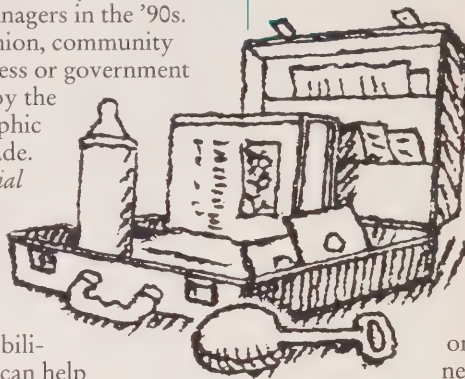
Copies have been distributed to employers, unions, community agencies, business associations and government ministries.

In the words of one recipient: "Finding and keeping good staff will be the number one issue for small businesses in the future. This

book provides practical advice to help employers meet this challenge," says Catherine Swift, vice-president of research and chief economist of the Canadian Federation of Independent Businesses.

*The Crucial Balance* equips readers for action with a streamlined list of resource agencies, a checklist on family-based alternatives and strategies for putting them into practice, details of the benefits to employees of "family friendly" policies, and a selected bibliography.

*The Crucial Balance* is available free of charge in English and French by calling (416) 597-4605 (collect calls accepted) or by writing to Publications, Ontario Women's Directorate, 480 University Avenue, 2nd floor, Toronto M5G 1V2. ■



Ontario  
Women's  
Directorate

Spring, 1991, Volume 4, Number 4

## Currents

*Currents* is published by the Ontario Women's Directorate.  
Editor: Gloria McShane.

Contributor: Lucille Blainey.  
Production Co-ordinator: Chris Veit.  
Design: The Planet Typographic Art.

For information or notification of a change of address write to: *Currents*, Ontario Women's Directorate, 2nd floor, 480 University Ave., Toronto, Ont. M5G 1V2. Telephone (416) 597-4500.

# Defeat of Bill C-43 a major victory for women

**O**ntario will move ahead to provide expanded abortion services following the defeat in the Senate of the federal government's Bill C-43, an Act which would have put abortion back into the Criminal Code.

The legislation was passed last fall by the House of Commons, but the January 31 vote in the Senate was tied 43-43, which means the Bill was defeated. "This represents a major victory for women," says women's issues minister Anne Swarbrick.

Bill C-43 would have made abortion punishable by up to two years in jail, unless a doctor confirmed that the pregnancy threatened a woman's physical, mental or psychological health. Even before the Bill was to become law, about 60 doctors across Canada stopped performing abortions to protest the Bill. Many more doctors had stated their

intention to stop performing abortions if the Bill had become law.

In an interview after the Bill's defeat, Anne Swarbrick, Ontario's Minister Responsible for Women's Issues, said that Ontario treats abortion as a health service, is working to license more free standing clinics, and is recruiting doctors to work in them.

"Leave [abortion] out of the Criminal Code. It doesn't belong there," Swarbrick said, adding that Ontario should have the freedom to provide women living here "with full access to safe and legal abortion services."

Earlier in the month Swarbrick and Ontario Health Minister Evelyn Gigantes made a presentation against the Bill on behalf of the government to a Senate Committee which, along with extensive lobbying by women's groups and doctors, helped contribute to Bill C-43's defeat.

# Minister recovering from surgery

**O**n March 21, Anne Swarbrick, Ontario Minister Responsible for Women's Issues, underwent surgery for breast cancer. The procedure went well and she is now recovering at her home. For further information or to express support, please contact The Office Responsible for Women's Issues at 480 University Avenue, 2nd floor, Toronto, Ontario M5G 1V2, or contact Anne's communications assistant, Punam Khosla, at (416) 597-4537.



## Currents

Spring 1991, Volume 4, Number 4

# L'annulation du projet de loi C-43 est une victoire importante pour les femmes

**L'**Ontario a le feu vert pour élargir les service d'avortement après l'annulation au Sénat du projet de loi C-43, qui visait à réinsérer l'avortement dans le Code criminel.

La Chambre des communes avait adopté la loi l'automne dernier, mais le 31 janvier, le Sénat l'a annulée à égalité des voix (43-43). «Cela représente une grande victoire pour les femmes», déclare M<sup>me</sup> Anne Swarbrick, ministre déléguée à la Condition féminine.

Le projet de loi C-43 aurait eu pour effet de rendre l'avortement passible d'une peine pouvant aller jusqu'à deux ans de prison, à moins qu'un médecin atteste que la grossesse mettait en danger la santé physique, mentale ou psychologique de la femme. Avant même que le projet de loi passe au Sénat, près de 60 médecins à travers le Canada avaient cessé de pratiquer des avortements pour protester contre le projet de loi. Plusieurs autres médecins avaient déclaré leur intention de cesser de telles pratiques si

le projet de loi était adopté.

Au cours d'une entrevue donnée après l'annulation du projet de loi, M<sup>me</sup> Swarbrick déclare que l'Ontario considère l'avortement comme un service de santé et que la province s'efforce d'octroyer un permis à de nouvelles cliniques autonomes et de recruter des médecins pour ces cliniques.

«L'avortement n'a pas sa place dans le Code criminel», a dit M<sup>me</sup> Swarbrick, ajoutant que l'Ontario devrait être libre d'offrir aux Ontariennes «l'accès intégral à des services d'avortement légaux et sans danger».

Au début de l'année, M<sup>me</sup> Swarbrick et la ministre de la Santé de l'Ontario, M<sup>me</sup> Evelyn Gigantes ont fait un exposé contre le projet de loi à un comité du Sénat au nom du gouvernement. Leur intervention, ainsi que les pressions par les associations de femmes et de médecins, ont contribué à l'annulation du projet de loi C-43.

# La ministre se rétablit d'une intervention chirurgicale

**M**<sup>me</sup> Anne Swarbrick, ministre déléguée à la Condition féminine de l'Ontario, a été opérée d'un cancer au sein le 21 mars dernier. L'opération s'est bien passée et M<sup>me</sup> Swarbrick est en convalescence chez elle. Pour de plus amples renseignements ou pour exprimer vos vœux à M<sup>me</sup> Swarbrick, veuillez vous adresser au Bureau de la ministre au 480 avenue University, 2<sup>e</sup> étage, Toronto, Ontario, M5G 1V2 ou à son adjointe des communications, M<sup>me</sup> Punam Khosla, en composant le (416) 597-4537.



Direction générale  
de la condition féminine  
du Québec

## Courants

Printemps 1991, volume 4, numéro 4



# Video tracks progress of Ontario women

**W**omen in Ontario" — one of the OWD's most popular videos — is now available in an updated version with new statistics on women's participation in the workforce, their earning power, family responsibilities, jobs, education, and experience of violence.

The video discusses the realities of women's lives — that although women will soon make up half the paid workforce, they still have primary responsibility for family care, which gives them a double workload. Women earn just 65 per cent of male salaries and this affects their ability to provide for their families, to save, to be independent and to build adequate pensions.

These facts add up to a systemic cycle of poverty for too many Ontario women. The video makes the case for advancing women's economic equality and decision-making in our society.

## What government is doing

From discussing these issues, the video moves on to explain what the government of Ontario is doing to meet women's needs in four central areas — pay equity, employment equity, and the elimination of both violence against women and sex-role stereotyping. "Women in Ontario" makes the point that the central focus for the government's work is the Ontario Women's Directorate, established in 1983. It shows how the OWD acts as an advocacy agency to help women gain greater independence, and how women can use its services.

The Public Education Programs and Services branch of the OWD developed "Women in Ontario." Support materials for this film include *Infoflash*, a fact sheet that was introduced last fall. To order the film, contact L.M. Media Marketing Services Ltd. at (416) 475-3750. You pay return courier only. To order the fact sheet, call (416) 597-4605 (collect calls accepted) or write to Publications, Ontario Women's Directorate, 480 University Avenue, 2nd floor, Toronto M5G 1V2. ■

# Spotlight on older women

**T**he needs of older women have often fallen into a gap between the priorities of social networks. Women's groups generally have not focussed on the issues surrounding aging, and seniors' groups do not target women. This gap has been especially acute in rural areas where women have fewer services and



*Discussing the needs of older women in rural areas at the "Women and Aging" Conference in northern Ontario town of Dryden.*

less opportunity to gain access to them.

To bridge that gap, three levels of government and local communities worked together to stage a series of conferences on "Women and Aging" to reach older women in outlying communities. Taking place last June through October, the conferences were developed, organized and run by local groups in five communities around the province — Stratford, Orillia, Rockland, Dryden and Smiths Falls.

The provincial conferences grew out of a federal conference held in Halifax in October 1988 to develop awareness about the issues surrounding women and aging.

Health and Welfare Canada made grants available through its Seniors' Independence Program for activities, and invited Ontario's Office for Senior Citizens' Affairs to lead awareness-building across the province. Since the target audience was women, the Office for Senior Citizens' Affairs involved the Ontario Women's Directorate.

The OWD helped identify suitable geographic locations, and consultants went into the community to get people involved. They invited local citizens and groups interested in the issue of women and aging to apply for grants, and guided them through that process.

These community groups quickly formed local steering committees which designed the content, format, audience, and schedule for their local conferences.

Most conferences used a workshop format. Government ministers were invited to speak, as well as prominent local people. Most addressed core issues like transportation — a major challenge

for people in rural areas. Some focused on improving quality of life, others on social issues and identifying the special needs of aging women.

Participation varied with area: 200 to 225 attended the conference in Orillia while in the north, 50 people met in Dryden. Most participants were women, usually over 65.

Agendas, formats, and venues varied. For example, Orillia held its "Senior Women Face the '90s Conference" last June. It updated participants on major trends in senior services in the area, and

developed a structure for needs analysis. Its main goal was to assist older women to participate in decision-making processes in the community.

Rockland held a two-day conference in September for the francophone community province-wide. This is a highly organized group which has been working on the women and aging issue for the past 10 years. It conducted a "train-the-trainer" course to spread information at the local level.

The Stratford conference featured workshops on the family, social issues and managing change.

Everywhere, the response was excellent, participants again and again expressing how much they appreciated the opportunity to discuss these issues.

Getting out information to people isolated by age, disability, or location — often those needing the most support — was an important issue. Many conference organizers and participants immediately began to plan follow-up activities, such as face-to-face contact to make sure people know what services are available.

These awareness-building conferences also helped counter misconceptions about aging and emphasized how control over personal decisions and goals is shaped by how you think about aging.

"These conferences showed older women are a tremendous untapped resource," says Juanita Bay, a senior policy advisor at the Ontario Women's Directorate who was involved with the conferences. "Older women have remarkable skills, energy, enthusiasm and common sense. And they're willing to get involved." ■

## Grants support local projects

**H**elping women and their grass roots organizations to help themselves is a proven recipe for success at the Ontario Women's Directorate, and the purpose of the Community Grants Program, which this past fall approved 28 grants totalling \$303,304.

Projects funded by community grants deal with a wide range of topics, from poverty and violence against women to employment equity and sex-role stereotyping. These projects are directed at a variety of special groups, including aboriginal women, women of color, those with disabilities or those in rural areas and in northern Ontario.

A grant of \$20,900 will enable the Ontario Farm Women's Network in Monktion to publish a leadership training manual and "train the trainer" courses for rural and farm women's

organizations.

Independent Learning Services Inc. in Thunder Bay received \$7,800 to hold a local conference for women with disabilities on issues of self-image, health and reproductive technology.

The Riverdale Immigrant Women's Centre will use \$20,000 to develop and distribute booklets on the health needs of senior immigrant women and women of color to Chinese, South Asian, black, Spanish-speaking and native communities province-wide.

The Fédération des Aînés Francophone de l'Ontario in Ottawa received \$10,415 to hold a two-day provincial conference for senior women on the role of senior francophone women in today's society. Workshops dealt with pensions, financial management and health.

Several projects will be co-funded by the federal Secretary of State Women's Program, through an agreement between the federal and provincial programs.

For example, Women's Community

Enterprises in London received a \$5,000 grant from the OWD and \$13,000 from the Secretary of State to fund workshops and resource development on self-employment and economic equality.

## Wife assault prevention

During Wife Assault Prevention Month last November, the OWD also committed \$230,000 in local public education grants to 131 community groups. These groups raised awareness about this widespread crime in their local areas through public forums, community marches, workshops, displays, and other resources.

For example, the Victoria County Women's Resource Centre in Lindsay staged a workshop on the criminal justice system.

The Association des enseignants et des enseignantes franco-ontariens presented a theatre production on wife assault for francophone women and high school students in Thunder Bay.

The Barrie Native Friendship Centre conducted workshops for the aboriginal community.

## New career guide will help students

**"B**egin a career log. It will contain your personal assessments, check-lists and thoughts on possible careers..List all the times you can think of when you did a good job at something. How did you feel about it? What were some factors that helped you do well?"

This activity leads off a wide variety of independent and group exercises detailed in a comprehensive new career planning resource for teachers of Grades 7 to 10. It's the facilitator's guide for use with "More Than Just a Job," a video from the Ontario Women's Directorate on non-traditional occupations.

The guide was developed by the Program Development Unit and the Public Education Branch of the Ontario Women's Directorate, in consultation with a wide range of advisors. These included the Ontario School Counsellors' Association; the Ministry of Education; the Kitchener-Waterloo Coalition for Equity in Mathematics, Science and Technology; and l'Association des enseignantes et enseignants franco-ontariens.

The 20-page binder-format booklet, available since October, helps teachers guide students aged 12 to 16 in making informed career choices that consider all possibilities and that aren't restricted

by stereotypes.

The facilitator's guide is organized in four different themes which can be explored alone or in sequence. **Self-discovery** focuses on identifying one's own interests and talents, values and skills.

**Researching Occupations** deals with finding out about different jobs and their advantages and disadvantages.

**Relating Skills to Work** discusses how to identify the education and experience needed for various jobs, and **Career Changes and Retraining** discusses the fact that most workers are now changing careers over their working life.

There are full-page posters of the people profiled in the video, a comprehensive list of resources for each unit, and an organizational chart cross-referencing activities, subjects, skills and teaching methods for each unit. The material is designed to be integrated into a school curriculum, and is also suitable for discussion in any group of young people.

*More Than Just a Job* — A Facilitator's Guide is also available in French to accompany the video "*Ça prend du métier*." Both the French guide and the video are original works, specifically produced to serve the needs of francophones. Guides can be ordered free of charge by calling (416) 597-4605 (collect calls accepted) or by writing to Publications, Ontario Women's Directorate, 480 University Avenue, 2nd floor, Toronto M5G 1V2. ■

## NFB films are now available

**N**ow, women's groups province-wide have greater access to some of the most recent films about our experience as Canadian women.

The Ontario Women's Directorate and the National Film Board, Ontario Centre, have entered into a partnership to circulate selected NFB films.

These include 30 new titles, ranging from animated shorts and archival films, to half-hour documentaries, dramas, and full-length feature films. Most are accompanied by support materials suited to group discussions, classroom and meeting formats.

The films are among the most recent NFB releases, and cover the gamut of women's concerns. For example, the feminization of poverty is dealt with in *No Way, Not Me* and *For Richer, For Poorer*; elder abuse is the topic of *A House Divided* and *Mr. Nobody* in the **Elderly at Risk** series; aboriginal women are featured in *Ikwe* (in Ojibwa) and in *Mistress Madeleine* in the **Daughters of the Country** series.

These new films are mostly in English, but some are dubbed or subtitled in French. All new films in the last few years have been close-captioned for hearing impaired people.

To reserve films, contact the OWD's film distributor, L.M. Media Marketing Services Ltd., 115 Torbay Rd., Unit 9, Markham, Ont. L3R 2M9, phone (416) 475-3750. There is no rental charge. You pay return courier only. ■

# Des projets locaux obtiennent des subventions

**L**e fait d'aider les femmes et leurs organismes populaires à s'aider eux-mêmes est une recette de succès éprouvée à la Direction générale de la condition féminine de l'Ontario. C'est également l'objectif du Programme de subventions aux initiatives communautaires, qui a accordé l'automne dernier 28 subventions totalisant 303 304 \$.

Les projets financés par les subventions aux initiatives communautaires portent sur un grand nombre de sujets allant de la pauvreté et de la violence faite aux femmes à l'équité de l'emploi et aux stéréotypes fondés sur le sexe. Ils s'adressent à divers groupes particuliers, y compris les autochtones, les femmes de minorités visibles, les personnes handicapées, les femmes des milieux ruraux et celles qui habitent dans le Nord de l'Ontario.

Grâce à une subvention de 20 900 \$, l'Ontario Farm Women's Network, de Monkton, pourra publier un manuel de forma-

tion au leadership ainsi que préparer des cours destinés aux formatrices et aux formateurs à l'intention des organismes de femmes habitant à la campagne et sur des fermes.

Independent Learning Services Inc., de Thunder Bay, a reçu une subvention de 7 800 \$ pour organiser une conférence locale à l'intention des personnes handicapées portant sur des questions d'image de soi, de santé et de technologie de reproduction.

Le centre des immigrantes de Rivardale utilisera une subvention de 20 000 \$ pour élaborer et distribuer des dépliants sur les besoins, en termes de santé, des immigrantes âgées et des femmes des minorités visibles provenant des communautés chinoise, sud-asiatique, noire, hispanophone et autochtone de toute la province.

La Fédération des aînées francophones de l'Ontario, à Ottawa, a reçu une subvention de 10 415 \$ pour organiser un colloque provincial de deux jours à l'intention des aînées sur le rôle des francophones âgées dans la société moderne. Les ateliers ont porté sur les rentes de retraite, la gestion financière et la santé.

Plusieurs projets seront cofinancés par le Programme du Secrétaire d'État à l'intention des femmes, grâce à une entente conclue au niveau des programmes fédéral et provincial.

# «Un nouveau guide professionnel pour inspirer les élèves

«Commencez à rédiger un journal sur les carrières. Celui-ci comprendra vos évaluations personnelles, listes de contrôle et pensées sur des professions et métiers possibles. Dressez la liste de toutes les fois dont vous vous rappelez où vous avez fait quelque chose de bien. Comment vous sentiez-vous alors? Quels sont les facteurs qui vous ont aidé à bien faire?»

C'est un exemple d'une série d'activités individuelles et de groupe présentées dans un nouveau guide exhaustif de planification de carrière à l'intention des enseignantes et des enseignants des niveaux 7 à 10. Il s'agit du guide du personnel enseignant, une production de la Direction générale de la condition féminine de l'Ontario sur les métiers non-traditionnels pour les femmes et les hommes.

Le guide a été conçu par l'Unité de l'élaboration des programmes et la Direction des programmes d'éducation et des services au public de la DGCFO, en collaboration avec plusieurs organismes dont l'Association des conseillers en orientation de l'Ontario, le ministère de l'Éducation, la Coalition for Equity in Mathematics, Science and Technology de Kitchener-Waterloo et l'Association des enseignantes et des enseignants franco-ontariens.

Le cahier de 20 pages, disponible depuis octobre, aide les enseignantes et les enseignants à faciliter à leurs élèves de 12 à 16 ans un choix de carrières bien éclairé, qui tienne compte de

## L'ONF met ses films à votre portée

toutes les possibilités et ne soit pas limité par des stéréotypes.

Le guide comprend quatre thèmes pouvant être explorés seuls ou dans l'ordre de présentation. La Découverte de soi-même met l'accent sur l'identification de ses propres intérêts et talents, valeurs et aptitudes. À la recherche d'une profession traite de la recherche sur différents emplois et de leurs avantages et désavantages. Les liens entre les habiletés et les emplois explique comment identifier les études et l'expérience nécessaires pour différents emplois et l'avenir, se recruter et s'engager dans une nouvelle carrière discute du fait que, de nos jours, la plupart des travailleuses et des travailleurs changent de carrière au cours de leur vie active.

Le guide comprend des affiches pleine

Les femmes de toute la province ont maintenant accès plus facilement à certains des plus récents films sur notre expérience en tant que canadiennes.

La Direction générale de la condition féminine de l'Ontario et l'Office national du film, Centre de l'Ontario, ont conclu une entente visant à faire circuler certains films de l'ONF.

Il s'agit de 30 nouveaux titres comprenant de courts films d'animation, des films tirés des archives, des documentaires d'une demi-heure, des dramatiques et des longs métrages. La plupart sont accompagnés de documentation pour faciliter les discussions de groupe, en classe ou lors de réunions.

Ces films comptent parmi les nouveautés de l'ONF et traitent de toutes les questions

## Prévention de la violence faite aux femmes

**D**urant le Mois de prévention de la violence faite aux femmes, en novembre dernier, la Direction générale a également accordé à 131 groupes communautaires 230 000 \$ de subventions pour la sensibilisation du public. Ces derniers ont sensibilisé le public de leur région à ce crime très répandu grâce à des lieux de rencontre publics, des manifestations, des ateliers, des expositions et autres ressources.

Le Victoria County Women's Resource Centre de Lindsay a, par exemple, organisé un atelier sur le système de justice criminelle. L'Association des enseignantes et des francophones et aux élèves des écoles secondaires de Thunder Bay ont piqué de théâtre sur la violence faite aux femmes.

Le Barrie Native Friendship Centre a organisé des ateliers à l'intention de la communauté autochtone. ■

page des personnes dont le vidéo trace le profil ainsi qu'une liste complète de documentation pour chaque partie et un tableau organisationnel faisant le lien entre les activités, les matières, les aptitudes et les méthodes d'enseignement pour chaque partie. Le matériel est conçu pour être intégré dans le programme scolaire et un groupe de jeunes personnes.

Le guide et le vidéo ont été conçus en français, pour répondre aux besoins des francophones. Pour commander les guides, sans frais, il suffit de composer le (416) 597-4605 (nous acceptons les appels à frais virets) ou d'écrire à l'adresse suivante: Publications, Direction générale de la condition féminine de l'Ontario, 480, avenue University, 2<sup>e</sup> étage, Toronto (Ontario) M5G 1V2. ■

d'intérêt pour les femmes. On aborde la féminisation de la pauvreté, par exemple, dans *No Way, Not Me* et dans *For Richer, For Poorer*, les mauvais traitements infligés aux personnes âgées sont le sujet de *A House Divided* et de *Mr. Nobody*, de la série *Elderly at Risk*; il est question des femmes autochtones dans *Ikwe* (en ojibwé) et dans *Mistress Madeline*, de la série *Daughters of the Country*.

La plupart de ces nouveaux films sont en anglais, mais certains sont doublés ou sous-titrés en français. Tous les nouveaux films des dernières années sont sous-titrés pour malentendants et malentendantes.

Pour réserver des films, communiquez avec le distributeur de films de la DGCFO, L.M. Media Marketing Services Ltd., 115, chemin Torbay, unité 9, Markham (Ontario) L3R 2M9 ou composez le (416) 475-3750. Il n'y a aucuns frais de location. Il suffit de payer les frais de messagerie pour le retour.

## L'évolution des ontariennes sur vidéo

en français et en anglais. Pour l'obtenir, il suffit de composer le (416) 597-4605 (nous acceptons les appels à frais vire) ou d'écrire à l'adresse suivante: Publications, Direction générale de la condition féminine de l'Ontario, 480, avenue University, 2e étage, Toronto (Ontario) MSC IV2. ■

«L'Ontario au féminin», l'un des vidéos les plus populaires de la DGCF, a fait l'objet d'une mise à jour. On peut maintenant se procurer la nouvelle version comprenant les plus récentes statistiques sur la participation des ontariennes sur le marché du travail, leurs salaires potentiels, leurs responsabilités familiales, les postes qu'elles occupent, leur éducation et leur expérience de la violence.

Le vidéo traite des réalités de la vie des femmes. Notamment, bien qu'elles représentent bientôt la moitié de la population active rémunérée, elles ont encore la principale responsabilité des soins familiaux, ce qui leur vaut une double charge de travail. Les femmes ne gagnent que 65 % du salaire des hommes, ce qui les empêche souvent de pourvoir adéquatement aux besoins de leur famille, d'épargner, d'être indépendantes et d'accumuler un revenu de retraite suffisant.

Ces données s'inscrivent dans un cycle systémique de pauvreté pour un trop grand nombre de femmes en Ontario. Le vidéo fait la promotion de l'égalité économique des femmes et de leur pouvoir de décision dans la société.

### Le gouvernement agit

Il explicite ensuite ce que fait le gouvernement de l'Ontario pour répondre aux besoins des femmes dans quatre domaines importants: l'équité salariale, l'équité d'emploi et l'élimination de la violence faite aux femmes et des stéréotypes fondés sur le sexe. «L'Ontario au féminin» indique que c'est la Direction générale de la condition féminine de l'Ontario qui pilote les efforts du gouvernement en ce sens depuis 1983. On y explique comment la DGCF agit en tant qu'organisme d'intervention pour aider les femmes à devenir plus indépendantes et comment les femmes peuvent faire appel à ses services.

C'est la Direction des programmes d'éducation et des services au public de la DGCF qui a préparé «L'Ontario au féminin». Le matériel de soutien de ce vidéo comprend *Infoflash*, un feuillet d'information disponible depuis l'automne dernier. Prière de communiquer avec L.M. Media Marketing Services Ltd. au (416) 473-3750, pour commander le vidéo. Il suffit de payer les frais de messagerie pour le retour. Pour commander le feuillet d'information, il suffit de composer le (416) 597-4605 (nous acceptons les appels à frais vire) ou d'écrire à l'adresse suivante: Publications, Direction générale de la condition féminine de l'Ontario, 480, avenue University, 2e étage, Toronto (Ontario) MSC IV2. ■

## Les aînées en vedette

Les besoins des aînées sont souvent ignorés par les réseaux de services sociaux. En général, les groupes de femmes ne mettent pas l'accent sur les problèmes qui entourent le vieillissement, et les groupes d'aînées et d'aînés ne visent pas précisément les femmes. Cette lacune se fait particulièrement sentir dans les milieux ruraux, où les femmes ont moins de

services et moins de chances d'y accéder. Dans le but de combler cette lacune, trois paliers de gouvernement et des groupes communautaires ont travaillé en collaboration afin de présenter une série de séminaires sur «Les femmes et le vieillissement» s'adressant aux aînées des communautés isolées. Les séminaires qui ont eu lieu de juin à octobre dernier, étaient préparés, organisés et présentés par des groupes locaux dans cinq communautés de la province - Stratford, Orillia, Rockland, Dryden et Smiths Falls.

Les séminaires provinciaux ont été développés à partir d'un forum fédéral qui s'est déroulé à Halifax en octobre 1988 pour sensibiliser la population aux questions entourant les femmes et le vieillissement. Par l'entremise de son Programme d'autonomie des aînées, Santé et Bien-être social Canada a accordé des subventions et invité l'Office des personnes âgées de l'Ontario à diriger les campagnes de sensibilisation dans toute la province. Comme l'audiovisuel était composé de femmes, la Direction générale de la condition féminine de l'Ontario a également été invitée à y participer.

La DGCF a aidé à identifier les régions les plus propices à de tels séminaires et des conseillères et des conseillers ont demandé la participation de la communauté. Ils ont invité les citoyens et les citoyens et les groupes intéressés par la question des femmes et du vieillissement à présenter des demandes de subvention. Les groupes communautaires ont rapidement formé des comités d'organisation locaux qui ont veillé à prévoir le contenu, la présentation, l'audiovisuel et l'horaire des conférences locales. Les séminaires ont en grande partie été présentés sous forme d'ateliers. Des ministres et des représentantes et représentants de la communauté étaient invités à prendre la parole. La plupart ont abordé des questions fondamentales



Les besoins des aînées dans les régions rurales font l'objet du colloque sur les femmes et le vieillissement, à Dryden, dans le nord de la province.

comme le transport - qui est un défi important pour les personnes habitant dans les milieux ruraux. Certains ont mis l'accent sur l'amélioration de la qualité de la vie, d'autres sur des questions sociales et sur la détermination des besoins particuliers des femmes qui vieillissent. Le taux de participation variait d'une région à l'autre: 200 à 225 personnes ont assisté au séminaire d'Orillia alors que dans le Nord, 50 personnes se sont réunies à Dryden. La plupart des personnes présentes étaient des femmes et avaient en majorité plus de 65 ans. Le contenu et la présentation des séminaires étaient variés. A Orillia, par exemple, le séminaire «Senior Women Face the '90s» a eu lieu en

juin. Les personnes qui y ont assisté ont été mises au courant des principales tendances au niveau des services aux aînées dans la région et ont élaboré une structure d'analyse des besoins. Le séminaire avait pour objectif principal d'aider les aînées à participer au processus de prise de décisions dans leur communauté. Un colloque de deux jours a eu lieu à Rockland en septembre à l'intention de la communauté francophone de toute la province. Le groupe organisateur est très bien structuré et s'occupe depuis 10 ans de la question des femmes et du vieillissement. Un cours destiné aux formatrices et aux formateurs a été offert afin de diffuser l'information au niveau local. Le séminaire de Stratford comprenait des ateliers sur la famille, les questions sociales et la gestion du changement.

La réaction a été excellente partout et les participantes et les participants ont déclaré à maintes reprises qu'ils avaient beaucoup appris l'occasion de pouvoir discuter de ces questions. Il était très important de pouvoir fournir de l'information à des personnes isolées de la situation géographique - souvent celles qui ont le plus grand besoin de soutien. Un suivi a été entrepris auprès des groupes organisateurs et des participantes et participants pour s'assurer que toutes et tous connaissent les services disponibles. Les séminaires de sensibilisation ont aussi permis de réviser les idées fausses au sujet du vieillissement et de mettre en lumière le fait que le contrôle des décisions et des objectifs personnels dépend de la façon dont on perçoit le vieillissement.

«Ces séminaires ont démontré que les aînées sont une énorme ressource inexploitée», indique Juanita Bay, conseillère principale aux politiques à la DGCF. «Les aînées ont des aptitudes remarquables, de l'énergie, de l'enthousiasme et du bon sens. De plus, elles veulent participer.» ■

travailleurs doivent tenir compte du fait qu'ils ont aussi une famille.

*Un équilibre délicat* explique la nouvelle dynamique résultant de la réalité familiale actuelle, décrit comment les entreprises peuvent planifier le changement, donne des idées précises pour adapter l'horaire flexible au milieu de travail. On y décrit également les services axés sur la famille, comme les programmes d'aide aux employés et aux employes, les régimes d'avantages sociaux souples et les services de soutien aux personnes âgées et à la garde d'enfants. Cette publication souligne qu'il est important d'adapter les services aux besoins précis des entreprises.

L'Unité des programmes destinés au secteur privé de la Direction générale de la condition féminine de l'Ontario a développé cette publication en collaboration avec le ministère des Services sociaux et communautaires. Des exemplaires ont été remis aux employeurs, aux syndicats, aux organismes communautaires, aux associations commerciales et aux différents ministères. Catherine Swift, vice-présidente de la recherche et économiste principale de la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante commente cette publication: «D'abord trouver puis ensuite recevoir les services des personnes les mieux qualifiées: voilà le défi le plus important des petites entreprises. Ce document offre des conseils d'ordre pratique aux employeurs, afin de les aider à relever ce défi.»

*Un équilibre délicat* fournit aux lectrices et aux lecteurs les outils nécessaires pour passer à l'action: une liste concise d'organismes-ressources, une liste de contrôle pour la mise en oeuvre de solutions et de stratégies de soutien à la famille, des explications détaillées des avantages que présentent les politiques de soutien à la famille pour les employées et les employes, et une bibliographie choisie.

*«Une brochure...» suite à la page 3*

Direction générale de la condition féminine de l'Ontario  
Printemps 1991, volume 4, numéro 1

## Courants

La revue *Courants* est publiée quatre fois par an par la Direction générale de la condition féminine de l'Ontario.

Rédactrice en chef: Gloria McShane.  
Contributeur: Lucille Blainey.  
Coordination à la production: Chris Veit.  
Composition, montage et production: The Planet Typographic Art.

Pour toute demande de renseignements ou avis de changement d'adresse, prière d'écrire à: *Courants*, Direction générale de la condition féminine de l'Ontario, 2<sup>e</sup> étage, 480, avenue University, Toronto (Ontario) M5G 1V2.  
Téléphone (416) 597-4500.

## Une brochure sur la famille et ses besoins

**V**ous offrez-on, en milieu de travail, un service d'information et de recommandation sur les services de garde d'enfants et de soins aux personnes âgées?

On encadre des séminaires d'information à l'heure des repas sur des sujets comme le stress dans les familles où les deux conjoints travaillent?

Un bon nombre d'employées et employés n'offrent pas encore de tels programmes bien que tout indique que l'équilibre entre le travail rémunéré et les responsabilités familiales sera l'un des principaux défis de gestion des ressources humaines durant les années 90.

Tous les syndicats, organismes communautaires, entreprises et gouvernements seront touchés par les changements sociaux et démographiques de la nouvelle décennie.

*Un équilibre délicat*, guide pratique de documentation, a été créé pour aider les employées et employés et les syndicats à explorer la question du travail rémunéré et des responsabilités familiales. On y discute des moyens pour aider les employées et les employés à harmoniser ces deux volets de leur vie.

Cette publication de 64 pages étudie les différentes solutions possibles en matière de conditions de travail, comme l'horaire variable et la semaine de travail comprimée, ainsi que toute une gamme d'avantages sociaux, programmes et services pouvant aider les employées et les employés à atteindre un équilibre entre le travail et la famille.

*Un équilibre délicat* raconte comment plus de 20 entreprises ont réussi à assurer un avantage par rapport à la concurrence au niveau de la stabilité et de la productivité du personnel en adoptant des politiques et des programmes de soutien à la famille. De Levi Strauss & Co. (Canada) Inc. aux Travaillistes et travailleurs canadiens de l'automobile - Du Pont Canada Inc. au YWCA, les organismes expliquent pourquoi et comment ils ont réagi et quels résultats ils ont obtenus.

*Un équilibre délicat* explique que les femmes joueront un rôle de plus en plus critique au sein de la population active puisque le réservoir de la population active comprendra un plus grand nombre de familles à deux revenus, de familles monoparentales, et de femmes de tous âges, en particulier des femmes ayant des enfants. Plus d'hommes auront des responsabilités familiales directes et plus de travailleuses et de travailleurs s'occuperont de parents âgés ou de personnes handicapées.

La responsabilité des soins aux personnes âgées, en particulier, devient une question importante. Compte tenu de tous ces facteurs, il est de plus en plus évident que les stratégies de gestion applicables à tous les travailleuses et

*«Un message clair...» suite de la page 1*

Cependant, 69 % des gens croient encore que la violence faite aux femmes résulte d'une dispute entre les deux parties qui échappe à tout contrôle. Plus du tiers de la population croit aussi fermement que les femmes peuvent mettre fin à la violence en mettant simplement fin à la relation. Il est donc difficile, pour ce groupe, d'avoir de la sympathie pour les femmes qui continuent de vivre avec un homme violent. Ces statistiques indiquent qu'il est important de sensibiliser davantage le public.

## Action contre la violence faite aux femmes

Le gouvernement a consacré plus de 40 millions de dollars, en 1990-1991, à l'action contre la violence faite aux femmes. En plus des campagnes de sensibilisation du public, la DGCCO coordonne plus de 20 programmes et services de prévention de la violence faite aux femmes dans 16 ministères, y compris un soutien aux maisons d'hébergement pour les femmes violentées et leurs enfants, des services d'orientation et des mesures pour faire respecter la loi.

La campagne de sensibilisation de 1990 visait des auditoires encore plus vastes. En plus des affiches et annonces télévisées habituelles en français et en anglais, elle comprenait des annonces radiophoniques en espagnol, en portugais, en italien et en grec. De nouveaux messages ont également été diffusés en trois langues indiennes: cri, ojibwé et ojibwé-cri. Une nouvelle brochure simplifiée, en français et en anglais, était aussi mise à la disposition des personnes qui ont de la difficulté à lire.

Dans les journaux, la publicité contre la violence faite aux femmes a été publiée dans 10 autres langues: chinois et arabe (nouveau), farsi, goudjari, hindi, coréen, polonais, pendjabi, vietnamien et ourdou. Les annonces ont été élaborées en collaboration avec des groupes ethniques et communautaires afin que le contenu et le langage soient adaptés à chaque culture.

Les groupes communautaires peuvent maintenant promouvoir leurs activités concernant la violence faite aux femmes à l'aide d'une affiche plus petite et plus pratique. Elle est conçue pour être placardée dans les magasins et sur des babillard et prévoit un espace pour ajouter les détails des activités et ressources locales.

En plus d'être distribuées au gouvernement, aux groupes de femmes, aux associations d'immigrantes et d'immigrants et aux groupes autochtones, les affiches ont été envoyées aux médecins de famille, aux gynécologues, à la police provinciale, aux détaillants d'alcool et de bière et aux épiceries.

La documentation à l'appui de la campagne de sensibilisation comprenait aussi une trousse sur la violence faite aux femmes, des fiches d'information, des macarons et des dépliantes en sept langues. ■



# Courants

## La nouvelle

## ministre est une

## militante énergétique

**A**ne Swarbrick, ministre déléguée à la Condition féminine depuis octobre dernier, affirme que le gouvernement actuel de l'Ontario «concrétisera ses promesses vis-à-vis l'égalité de la femme».

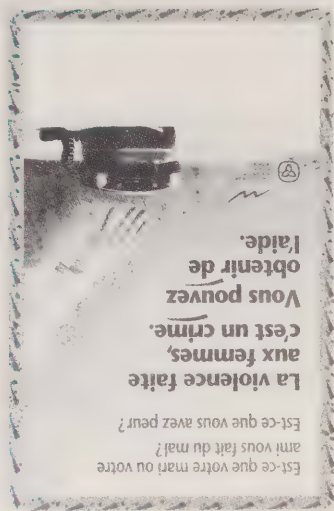
Depuis longtemps active au sein de la communauté et du milieu syndical, Mme Swarbrick considère la nomination de 11 femmes au Conseil des ministres, et surtout le fait que le soit composé de femmes à 50 %, comme des preuves eloquentes du dévouement du gouvernement face à l'égalité. Mme Swarbrick a en

## Un message clair contre la violence

**L**a violence faite aux femmes est un crime. Il n'y a pas d'excuses. Si vous êtes une femme violente, vous pouvez obtenir de l'aide.

C'était là le message de la campagne de 1990 du gouvernement de l'Ontario contre la violence faite aux femmes. Ce message était transmis dans toute la province par l'entremise de publicité dans les médias, de publications et de projets communautaires durant le Mois de la prévention de la violence faite aux femmes, en novembre dernier. L'action contre la violence faite aux femmes était à l'origine une stratégie de cinq ans. Elle fait désormais partie, de façon permanente, des programmes du gouvernement de l'Ontario, comme l'a annoncé Ane Swarbrick, ministre déléguée à la Condition féminine, lors du lancement de la campagne.

«Nous appuierons la prévention de la violence faite aux femmes et les services offerts aux femmes qui en sont victimes aussi longtemps qu'il le faudra pour changer l'attitude du public face à ce crime, a-t-elle déclaré. La violence faite aux femmes est une question trop cruciale pour l'égalité des



La nouvelle affiche

femmes, nous ne pouvons pas prévoir d'échéancier pour l'éliminer. Elle est également ancrée trop profondément dans notre société pour que nous puissions la faire disparaître en cinq ans.»

**Mesure de la réussite**

Une recherche entreprise récemment par la Direction générale de la condition féminine de l'Ontario a démontré que depuis son

fait partie du conseil d'administration de la Yellow Brick House, une maison pour femmes violentes et de l'Affordable Housing Action Group. «Ce gouvernement est le premier, dit-elle, à vraiment souhaiter bâtir une société égalitaire où les deux sexes collaborent pleinement et où l'on vise à supprimer l'abîme toujours croissant entre les riches et les pauvres. Je veux en être l'une des architectes.»



lancement en 1984, la campagne de sensibilisation à la violence faite aux femmes a contribué à changer l'opinion publique. La première campagne en parait franchement et présentait des faits et des données de base sur ce crime souvent caché. Les autres ont précisé que tout comportement violent est un crime et non une question privée, que la violence peut être psychologique autant que physique et qu'il est possible d'obtenir de l'aide.

D'importants sondages d'opinion réalisés avant et après les campagnes démontrent une nette influence sur les attitudes et les perceptions du public.

Avant les campagnes, 18 % des gens croyaient qu'il était acceptable qu'un homme frappe sa femme à l'occasion. Après les campagnes de 1984 et de 1985, ce chiffre a chuté à 8 %. En 1987, 95 % de la population reconnaissait qu'il devrait être illégal pour un homme de frapper sa femme.

Environ une personne sur cinq est maintenant d'avis que la violence faite aux femmes est la responsabilité de l'homme violent, plutôt qu'un effet secondaire de l'abus d'alcool ou de drogues ou de problèmes financiers. La majorité des gens comprennent aussi maintenant que la violence faite aux femmes peut être à la fois physique et psychologique.

«Un message clair...» suite à la page 2

CA20N  
WD  
-C76



Ontario  
Women's  
Directorate

Government  
Publications

Fall 1991, Volume 4, Number 5

# Currents



## New Minister has wide-ranging experience in education, women's and community issues



**M**arion Boyd, formerly Minister of Education, has been appointed Minister Responsible for Women's Issues and Minister of Community and Social Services. In September, Anne Swarbrick resigned to give herself time to recuperate from treatment for breast cancer.

Ms. Boyd was elected to the Ontario Legislative Assembly in September 1990, representing the riding of London Centre. Before her election, she had already had extensive experience in education and women's issues. A graduate of York University's Glendon College, Ms. Boyd worked at York University and Centennial

College from 1968 to 1981. During that time, she organized a national convention for women in education and taught

*"New Minister" continued on page 4*

### November is Wife Assault Prevention Month

**N**ovember marks the sixth annual Wife Assault Prevention Month in Ontario.

The Ontario Women's Directorate's province-wide advertising and public education campaign includes:

- ◆ new television advertising in English and French
- ◆ radio advertisements in English and French as well as Italian, Portuguese, Spanish, Greek, and six native languages
- ◆ newspaper advertising in English, French and 12 other languages
- ◆ "Wife Assault: It is a Crime" and "Let's Break the Silence" brochures
- ◆ new English and French buttons
- ◆ a small poster in English and French, with space for groups to add information on local events.

The Ontario Women's Directorate sent more than 11,000 education kits to a broad cross-section of women's groups, doctors, women's shelters and other service providers, police forces and native band offices.

Ninety-eight community groups have been awarded grants totalling \$200,000 for local public education projects against wife assault. These projects range from poster contests to public transit advertising to translation of print materials into various languages.

Government-wide funding to end wife assault totalled about \$70-million this year. ■

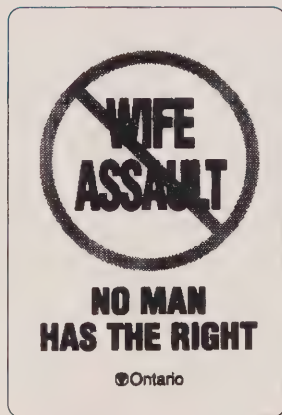
## Ontario government increases funding to prevent violence against women

**O**ne in five Canadian men living with a woman admits to using violence against her, and conservative estimates show that one in four women will be sexually assaulted in her lifetime.

To help prevent this widespread violence against women, the Ontario government has given new funding of \$20.3-million for programs and services — the largest-ever funding increase for this issue.

In May 1991, the government announced increased funding of \$12-million for the Ontario Wife Assault Prevention Initiatives and \$8.3-million to expand the Sexual Assault Prevention Initiatives.

Altogether, government-wide programs aimed at preventing violence



New  
anti-wife-assault  
button

against women in Ontario total \$87-million a year. This is distributed as \$70-million for wife assault prevention and \$17-million for sexual assault prevention.

The \$20.3-million funding increase includes about \$8.3-million to improve access to community health and social services for immigrant and racial minority women, women with disabilities, aboriginal women and francophone women.

*"Ontario government" continued on page 4*

## Conference looks at balancing paid work and family issues

**F**or many families, life in the '90s is a race against time. There just aren't enough hours in the day to care for children, do your job well, assist family members who are elderly or have disabilities, keep up with household chores and somewhere in there, find some personal time, too.

"Work and Family: The Crucial Balance," a one-day forum sponsored by the Ontario Women's Directorate

and held in Toronto in May, was a conference to look at this increasingly important issue. About 220 people attended, representing labour, employers, community help agencies, academics and government policymakers.

The forum was an opportunity to share different views on the same issue — one that is expected to affect workers, their families and employers more and more, according to statistics and demographic analysis. Reasons for this situation include:

- ◆ The "traditional" nuclear family is now the exception, not the norm. In 1987, only 16 per cent of families conformed to the Dad-works-while-Mom-stays-home scenario. Back in

1961, 65 per cent of families fit that image.

- ◆ Most women work outside the home; so do most women with children. Almost two-thirds of all Ontario women are in the paid labour force. In 1986, 61 per cent of mothers with children less than six years old worked outside the home.

- ◆ Care of elderly relatives is another family responsibility for two out of five people aged 30 years or older. As the population ages, more workers will be responsible for aging family members.

- ◆ The stress associated with the paid work/family balancing act is having an impact on many workplaces. A 1989 Conference Board of Canada survey reported that 80 per cent of Canadian workers felt that the stress of balancing their many responsibilities affected their attendance and productivity, and influenced their decisions about promotions, transfers and training.

### "A societal issue"

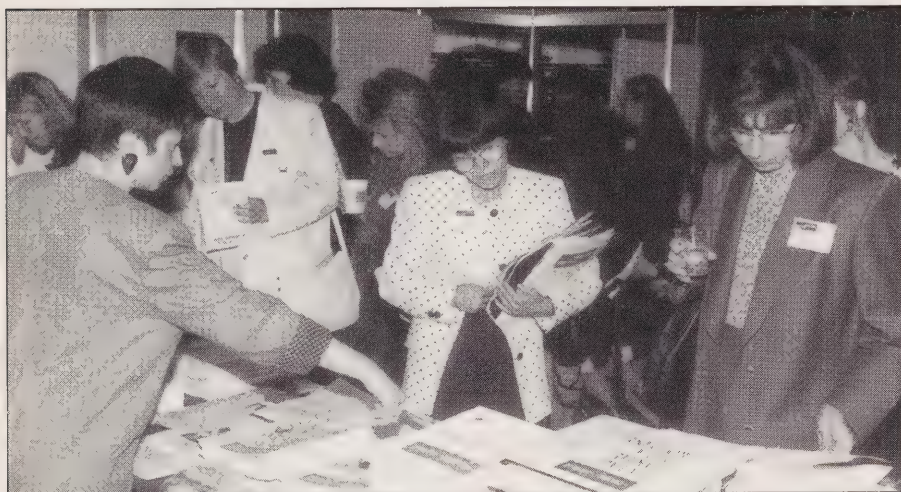
Anne Swarbrick, then Ontario Minister Responsible for Women's Issues, reminded participants that some organizations offer caring and supportive work environments, but "the reality of most of Ontario's workers, particularly women workers... is two jobs, often at minimum wage — plus the job they have waiting at home."

"Another part of the reality is that, right now work and family issues are women's issues... We have to work on changing the perception — and the reality — that these are matters that only affect women workers."

The forum saw the first public showing of "All in a Day's Work," a video showing organizations how to help employees balance jobs and families. The video was jointly produced by the Ontario Women's Directorate and Xerox Canada Limited.

Workshops were held describing family-friendly workplace policies hammered out by various employer/labour union teams. Among the participating teams were Levi Strauss/Canadian Auto Workers, Manulife Financial/Metro Labour Education Centre and Ontario Hydro/CUPE Local 1000 and the Social Planning Council of Metropolitan Toronto/Research Capital Corporation.

Frances Lankin, Minister of Health, told the forum that "the integration of work and family lives is a union issue, a management issue, a community issue, a government issue. It is a societal issue which affects each of us profoundly in our daily lives." ■



*Conference participants discuss challenge of balancing jobs and families*

## National strategy on violence against women highlights Ministers' meeting

**A**n action plan to stop violence against women was adopted by federal, provincial and territorial ministers responsible for the status of women when they met at their tenth annual conference in St. John's, Newfoundland in June.

The strategy was outlined in a position paper "Building Blocks: Framework for a National Strategy on Violence Against Women," and was adopted by all jurisdictions except Saskatchewan. That province declined to take a position on the framework because it does not reflect Saskatchewan's approach to addressing family and societal violence.

The framework focuses on prevention through education and research, enforcement via the criminal justice system, providing adequate support services for assaulted women and their children, and co-ordinating services and policies among all jurisdictions.

The strategy was prepared after the 1990 conference of ministers responsible for the status of women, when they issued a joint declaration on violence against women and pledged to develop and promote strategies to eliminate this violence within their provinces/territories.

The ministers also agreed to support December 6 as a National Day of Remembrance and Action on Violence Against Women, in commemoration of the 14 women killed at l'Ecole Polytechnique in Montreal on that day in 1989; and to mark November 25 as International Day to End Violence Against Women, in order to demonstrate solidarity with women around the world. ■

# Emphasis on education during Sexual Assault Prevention Month

**"A**gainst Our Will is Against the Law" was the theme of the province-wide public education campaign during Ontario's fourth annual Sexual Assault Prevention Month in June.

Poster, brochures, fact sheets and advertisements in community newspapers in English and French, were among the ways the Ontario Women's Directorate spread the message that



*Claudia Aravena (left) and Maria Rosa Pineda from the Centre for Spanish-speaking Peoples with educational materials on violence against women, produced with the help of Ontario Women's Directorate funding*

sexual assault is any unwanted act of a sexual nature.

During June, seventy-two women's groups and community organizations across the province used grants of approximately \$2,000 each from the Ontario Women's Directorate for local public education projects on sexual assault. The grants are awarded each year and are to be used by communities during the month of June to increase awareness of how to prevent sexual assault.

Among the projects awarded \$2,000 this year:

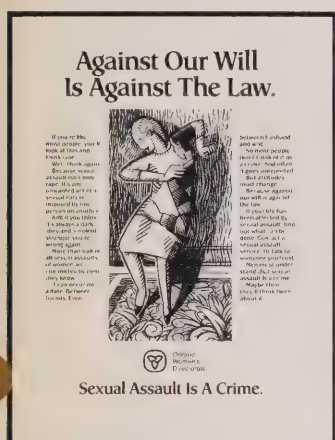
- ◆ The Sexual Assault Centre at Plummer Memorial Public Hospital in Sault Ste. Marie sponsored a workshop about sexual assault for guidance counsellors, educators and other adults who work with teens. The centre also

produced a series of radio advertisements that were written and performed by, and were aimed at, teens.

- ◆ The Brant County Sexual Assault Awareness Committee in Brantford developed and produced a play about sexual assault that reflected the diversity of the local population, including its native members.

- ◆ The Kenora Sexual Assault Centre produced radio advertisements in Oji-Cree and English, and printed and distributed pamphlets on date rape.

- ◆ The Centre for Spanish-speaking Peoples in Toronto produced a series of workshops on common preconceptions and assumptions about sexual assault, to educate Spanish-speaking people who assist women who have been assaulted. The Centre is also developing resource materials for Hispanic women. ■



*Campaign newspaper ad*

## Draft legislation will make it easier to take civil action in sexual assault cases

**W**omen who were sexually assaulted as children and who, years later, want to sue their assaulters, are unable to do so in most cases in Ontario. But all this may change as a result of proposed revisions to Ontario's Limitations Act. The current law says legal action must be started within four years of the assault, or within four years of the victim turning 18.

For survivors of childhood incest — who may not remember the assault until well into adulthood — and for victims who must depend on their assaulters for their care, such as women

with disabilities, it means many simply run out of time to take civil action against their assaulters.

A new Limitations Act has been drafted that includes provisions regarding sexual assault. In the new draft Act, the four-year limit to take civil action against assaulters is abolished.

In its place, there is no time limit to take civil action in cases where the assaulter was involved with the survivor of sexual assault in a relationship of trust, authority or dependency.

The draft Act does propose a two-year limit for most civil actions, including cases of sexual assault not involving a trust relationship and cases of non-sexual assault; that is, civil action in these instances should be taken within two years of the assault.

There are also provisions, however, that will delay the running of the time limit for anyone who is incapable of beginning legal action because of a physical, mental or psychological condition. This will apply to the cases of sexual assault by a "stranger" and to

wife assault, among others.

The new legislation, if approved, will have wide ramifications for people with disabilities, for wives, and for survivors of childhood sexual abuse.

The proposed changes to the Limitations Act were drafted by the Ministry of the Attorney General as a result of recommendations from a consultation group that included such diverse participants as the Canadian Bar Association — Ontario, the Association of Municipalities of Ontario, the Professional Engineers of Ontario and the Ontario Women's Directorate.

The Attorney General has released the new draft Act and has accepted public comments on it. Depending on the outcome of further consultations, the new Act could be re-drafted and brought before the legislature.

If so, Ontario would be the first jurisdiction anywhere to remove all time limitations for bringing a civil action in sexual assault cases involving a trust relationship. ■

## Background paper explores women and the justice system

**R**ecently, the Supreme Court of Canada struck down the "rape shield law" which prevented women's sexual histories from being admitted as evidence in court in rape cases. The decision is a reminder of women's inequality in the justice system, and that they are subject to sexism, racism and other forms of discrimination.

The Ontario Women's Directorate has published a background paper available free of charge. "The Quest for Equal Justice: Educating the Judiciary on the Oppression of Women in the Justice System" looks at the Canadian and U.S. systems and the gender bias in both. Among the topics examined: divorce and child support, sexual assault, domestic violence, women's credibility and treatment of women in the judicial system.

To order this publication, please call the Publications Unit of the Ontario Women's Directorate (collect calls accepted) in Toronto at (416) 597-4605. ■

---

*"New Minister" continued from page 1*

a tutorial on feminism, as well as a course on child care administration.

From 1984, Ms. Boyd served as executive director of the London Battered Women's Advocacy Clinic, was president of the London Status of Women Action Group, and was a member of the London Day Care Advisory Committee. She also served as board chair of London's Cross Cultural Learner Centre. As well, she has worked with other community groups on issues ranging from refugee assistance and drug addiction to women's health.

In 1989, Ms. Boyd was honored with the Mary Campbell community service award from Information London, in recognition of her contributions to improving access to services, promoting equality of opportunity, and creating a more informed community.

Of her dual portfolio, Ms. Boyd says: "There are many links between women's equality and providing social services. I am looking forward to continuing the work of this government to end violence against women, to achieving full economic, legal and social equality for the women of Ontario, and to finding new and creative ways to further these goals." ■

## Grassroots women's groups get almost \$300,000 through community grants program

**C**ommunity groups across Ontario have received grants varying from \$1,000 to \$24,000 to help them deliver locally-based projects that promote the social, economic and legal equality of women in Ontario.

The grants, totalling \$297,227, were awarded by Anne Swarbrick, then Ontario Minister Responsible for Women's Issues, to 24 non-profit organizations across Ontario through the Ontario Women's Directorate and its Community Grants Program.

The program funds projects at the local level and grants are awarded twice a year. Projects usually focus on one or more of the directorate's priority issues: violence against women; poverty and economic issues; balancing paid work and family; workplace discrimination.

The current round of projects given grants also emphasize outreach to immigrant and racial minority women, aboriginal women, women with disabilities, northern, francophone, rural and farm women.

---

*"Ontario government" continued from page 1*

The new funding also includes \$3.7-million to be spent on prevention programs, including public education. The Ontario Women's Directorate and community groups throughout Ontario carry out extensive public education campaigns during November (Wife Assault Prevention Month) and June (Sexual Assault Prevention Month).

The Ontario government's \$87-million commitment will fund such projects as:

- ◆ expanded and improved community-based counselling, support and shelter services — by March 1992, 94 shelters will be operating throughout Ontario;
- ◆ twelve new hospital-based sexual assault care centres; expansion of existing sexual assault centres and 10 new centres which are not hospital-based.

It has also been announced that

### **A sample of projects that received grants:**

- ◆ The Times Change Women's Employment Service in Toronto was granted \$10,000 to establish an advisory group to help immigrant and racial minority women network effectively, to increase awareness of their skills to businesses, and to update print and audio-visual resources.

- ◆ The Northwestern Ontario Women's Decade Council of Thunder Bay received \$24,000 to host a conference addressing northwestern Ontario women's issues, as well as to develop a poster on unpaid women's work.

- ◆ The Peterborough Coalition for Better Child Care received \$13,000 for public education on child care issues, and to develop a municipal child care advisory committee, a rural women's child care network, and a municipal elections campaign kit.

- ◆ The Association canadienne-française de l'Ontario de Welland received \$14,750 to produce a newsletter examining child care, poverty, literacy and sex-role stereotyping, and how these issues affect francophone women living in the Niagara Peninsula.

- ◆ Windsor Women Working with Immigrant Women received \$18,000 to develop a volunteer network among isolated immigrant and racial minority women. ■

---

the existing wife assault prevention and sexual assault prevention initiatives will be integrated into a single, unified, comprehensive violence against women strategy by 1994.

The comprehensive approach will support shelters, sexual assault centres and community counselling services, as well as prevention and public education programs, and law enforcement and justice measures.

The integration of the two programs is significant because it signals the government's recognition of the continuum of violence against women — that the various types of violence are linked. The integrated approach will also allow greater co-ordination of government policies and planning, as well as more opportunities for partnerships and joint programs, while maintaining the existing programs at a community level — without any reduction in service or funding. ■

## New publications highlight women and work

Three new publications deal with women and paid work:

◆ **"Employment Equity for Aboriginal Women: Putting Skills to Work"** is published jointly by the Ontario Metis and Aboriginal Association and the Ontario Women's Directorate. The book profiles the experiences and achievements of six aboriginal women; it describes the employment equity resources available to aboriginal women and to employers. 47 pages. Available from the OWD, telephone 597-4605 (English) or 597-4597 (French).

◆ **"Breaking Barriers: Northern Ontario Women in Skilled Occupations"** gives women a glimpse into the lives of 12 women in northern Ontario who have chosen non-traditional careers. Printed in English and French with Ojibway (Oji-Cree dialect) subtitles, it is produced by the Kenora Area Committee for Skill Development with material supplied by co-ordinators of the Northern Ontario Women's Access to Apprenticeship Training. 42 pages. Available from the Kenora Area Committee for Skill Development, telephone (807) 468-3234 or fax 468-9374.



Supervisor Sandra Lawson (left) and Murray McGregor on Sudbury construction site, from new publication "Working in Ontario"

◆ **"Working in Ontario: An Employee's Guide to Workplace Law"** describes Ontario's labour laws in clear language. It covers such topics as working conditions, human rights, health and safety on the job, unions, workers' compensation and fair pay for women. It is available in English, French,

Italian, Portuguese, Chinese and Greek. Published by the Ministry of Labour in conjunction with the Ontario Women's Directorate and the Ministry of Citizenship. 162 pages. Available from the Ministry of Labour in Toronto at (416) 326-7400 or toll-free throughout Ontario at 1-800-267-9517. ■

## The Canadian women's movement: You can help keep the history alive

Are you — or were you — a member of a women's group, dating back to 1960? Have you kept copies of your group's records?

If so, the Canadian Women's Movement Archives/Archives canadiennes du mouvement des femmes would like to hear from you.

The archives are planning to publish a bilingual guide to the records of the contemporary Canadian women's movement in 1992. They're sending questionnaires to the 2,500

organizations they already know of, so those groups' records can be listed in the guide.

If your group has kept records — minutes, reports, correspondence, photographs, posters, and so on — and you'd like to be included in the guide, the archives would like to hear from you. (If the group has disbanded but you, as an individual, are preserving those records, the archives are also interested.)

The archives would like to hear from women's organizations, groups which focus on a women's issue, and feminist committees operating within larger organizations (such as unions and ethnocultural organizations).

To be included in the guide, or to submit suggestions, contact: Susan Shea, Research Assistant, Canadian Women's Movement Archives/Archives canadiennes de mouvement des

femmes, P.O. Box 128, Station P, Toronto, Ontario M5S 2S7, or telephone Toronto (416) 597-8865. ■

Fall 1991, Volume 4, Number 5

## Currents

*Currents* is published by the Ontario Women's Directorate.  
Editor: Stephanie Sule / Gloria McShane  
Contributor: Jane Naczynski  
Production Co-ordinator: Chris Veit  
Design: Pixel Graphics

For information or notification of a change of address write to: *Currents*, Ontario Women's Directorate, 2nd floor, 480 University Ave., Toronto, Ont. M5G 1V2. Telephone (416) 597-4500.

## De nouvelles publications portant sur la femme au travail

Trois nouvelles publications traitent de la femme et du travail rémunéré.

◆ «L'équité en matière d'emploi pour les femmes autochtones : Travailler main dans la main» est un ouvrage publié conjointement par l'Association des Métis Autochtones de l'Ontario et la Direction générale de la condition féminine de l'Ontario (DGCFO). Il présente l'expertise et les réalisations de six femmes autochtones, et décrit les ressources disponibles pour les femmes autochtones et les employeuses et employeurs en matière d'équité d'emploi, 47 pages. Disponible auprès de la DGCFO. Composez le (416) 597-4597 (en français) ou le (416) 597-4605 (en anglais).

◆ «Surmontons les obstacles : Les Nord-Ontariennes dans les métiers spécialisés» donne un aperçu de la vie de 12 femmes du Nord de l'Ontario qui ont choisi des carrières non traditionnelles. Présenté en français et en anglais, l'ouvrage comporte des sous-titres en ojibway (dialecte Oj-cri). Il est publié par le Kenora Area Committee for Skills Development avec l'aide des coordonnatrices et coordonnateurs de l'organisme Northern Ontario Women's Access to Apprenticeship Training, 42 pages. Disponible auprès de Kenora Area Committee for Skills Development. Composez le (807) 468-3234, télécopieur, (807) 468-9374.

## Vous pouvez aider à préserver l'histoire du mouvement des femmes canadiennes

Êtes-vous, ou avez-vous déjà été, membre d'un groupe de femmes créé au cours des années 1960? Avez-vous conservé des dossiers de votre groupe? Si oui, l'organisme Archives canadiennes du mouvement des femmes/Canadian Women's Movement Archives aimerait avoir de vos nouvelles. L'organisme a l'intention de publier, en 1992, un guide bilingue des dossiers du mouvement des femmes canadiennes. Un questionnaire a été expédié aux quelque 2 500 organismes connus afin que leurs dossiers puissent être énumérés dans le guide.

dossiers, tels que procès-verbaux, rapports, correspondance, photographes, affiches, et si vous aimeriez qu'ils soient inclus dans le guide, n'hésitez pas à communiquer avec cet organisme. Si le groupe dont vous étiez membre n'existe plus, mais que vous avez des dossiers en votre possession, l'organisme est aussi intéressé.

L'organisme aimerait communiquer avec les groupes de femmes s'occupant ainsi qu'avec les comités de femmes établis au sein d'organismes importants, tels que les syndicats et les organismes ethnoculturels.

Pour inclure des dossiers dans le guide, ou pour obtenir de plus amples renseignements, veuillez communiquer avec la personne suivante : Mme Susan Shea, adjointe à la recherche, Archives canadiennes du mouvement des femmes/Canadian Women's Movement



La superviseuse Sandra Lawson (à gauche) et Murray McGregor sur un chantier de construction de Sudbury (photo tirée de la nouvelle publication «Travailler en Ontario».

◆ «Travailler en Ontario — Guide de la législation du travail à l'usage de lois ontariennes relatives au travail. Cet ouvrage traite notamment des conditions de travail, des droits de la personne, de la santé et la sécurité au travail, des syndicats, des accidents du travail et de l'équité salariale pour les femmes. Il est disponible en français, en anglais, en italien, en portugais, en chinois et en grec. composant le 1-800-267-9517. ■

Archives, C. P. 128, Succ. P, Toronto (Ontario) M5S 2S7. Téléphone : (416) 597-8865. ■

*Courants*

Automne 1991, volume 4, numéro 5

La revue *Courants* est publiée par la Direction générale de la condition féminine de l'Ontario

Rédactrice : Stephanie Sule / Gloria McShane

Contributeur : Jane Naczynski

Coordonnatrice à la production : Chris Veit

Production : Pixel Graphics

Pour toute demande de renseignement ou avis de changement d'adresse, prière d'écrire à : *Courants*, Direction générale de la condition féminine de l'Ontario, 2<sup>e</sup> étage, 480, avenue University, Toronto (Ontario) M5G 1V2 Téléphone (416) 597-4500.

# Document d'information sur les femmes et le système judiciaire

La Cour suprême du Canada a récemment annulé les mesures de protection pour les victimes de viol qui empêchaient d'utiliser en preuve le comportement sexuel passé des femmes lors des procès relatifs à des causes de viol. Cette décision met en évidence l'inégalité dont les femmes sont victimes au sein du système judiciaire et le fait qu'elles font l'objet de sexisme, de racisme et d'autres formes de discrimination.

La Direction générale de la condition féminine de l'Ontario a publié un document d'information gratuit, intitulé « À la recherche de l'équité judiciaire : Inscrire l'organisation judiciaire sur l'oppression des femmes au sein du système judiciaire ». Ce document présente une analyse des préjugés sexuels dans les systèmes judiciaires canadiens et américains. Les sujets abordés comprennent notamment le divorce et les ordonnances alimentaires, les agressions sexuelles, la violence faite aux femmes, la crédibilité des femmes et le traitement des femmes par le système judiciaire.

Pour recevoir un exemplaire de cette publication, veuillez communiquer avec l'Unité des publications de la Direction générale de la condition féminine de l'Ontario, à Toronto, en composant le (416) 597-4605 (les appels à frais virés sont acceptés).

« La nouvelle ministre » suite de la page 1

directrice générale de la London Battered Women's Advocacy Clinic, présidente du London Status of Women Action Group et membre du London Day Care Advisory Committee. Elle a aussi été présidente du conseil d'administration du Cross Cultural Learner Centre de London. Elle a également travaillé avec d'autres organismes communautaires sur diverses questions se rapportant, entre autres, à l'aide aux réfugiés, la toxicomanie et la santé des femmes.

En 1989, Mme Boyd a reçu le prix Mary Campbell, pour services communautaires, décerné par l'organisme Information London, en reconnaissance de sa contribution à l'amélioration de l'accessibilité des services, à la promotion de l'égalité des chances et à l'information communautaire.

Commentant au sujet de ses doubles responsabilités ministérielles, Mme Boyd a déclaré ce qui suit : « Il existe de nombreux liens entre l'égalité des femmes et la prestation des services sociaux. Je suis déterminée à poursuivre le travail du gouvernement dans le but d'éliminer la violence faite aux femmes, de réaliser la pleine égalité des Ontariennes sur les plans économique, juridique et social, et de mettre en oeuvre des moyens originaux et innovateurs permettant d'atteindre ces objectifs. »

# Des organismes de femmes ont reçu près de 300 000 \$ du Programme de subventions communautaires

Divers groupes communautaires de l'Ontario ont reçu des subventions variant entre 1 000 \$ et 24 000 \$ pour la réalisation de projets locaux visant à promouvoir l'égalité des femmes sur le plan économique, juridique et social en Ontario.

Des subventions totalisant 297 227 \$ ont été accordées par Mme Anne Swarbrick, qui était alors ministre déléguée à la Condition féminine, à 24 organismes sans but lucratif de l'Ontario, en vertu du Programme de subventions communautaires de la Direction générale de la condition féminine de l'Ontario. Les subventions accordées en vertu de ce programme visent à financer des projets locaux et elles sont versées deux fois par année. Les projets se rapportent habituellement à un ou plusieurs problèmes auxquels la Direction générale accorde une attention prioritaire, tels que la violence faite aux femmes, la pauvreté et les problèmes économiques, l'équilibre entre le travail rémunéré et les responsabilités familiales ou la discrimination en milieu de travail.

Les projets subventionnés mettent aussi l'accent sur les services d'intervention à l'intention des immigrantes, des femmes handicapées, des femmes vivant en milieu rural, dans le Nord et vivant sur les fermes, ainsi que des femmes francophones.

« Le gouvernement » suite de la page 1

dollars qui seront consacrés à des programmes de prévention et de sensibilisation du public. La Direction générale de la condition féminine de l'Ontario et des organismes communautaires de toutes les régions de l'Ontario réalisent des campagnes intensives d'éducation du public en novembre (Mois de la prévention de la violence faite aux femmes) et en juin (Mois de la prévention de l'agression sexuelle). L'engagement de 87 millions de dollars du gouvernement de l'Ontario permettra de financer divers projets, dont les suivants : l'expansion et l'amélioration des services communautaires de consultation, de soutien et d'hébergement; d'ici mars 1992, l'Ontario comptera 94 centres d'hébergement; la mise sur pied de centres de traitement de femmes violentes dans 12 hôpitaux; l'expansion des centres de traitement existants et la création de 10 autres centres en milieu non hospitalier.

Le gouvernement a aussi annoncé que, d'ici 1994, les programmes de prévention

# Voici quelques-uns des projets subventionnés.

- ◆ Times Change Women's Employment Service, de Toronto, a reçu une subvention de 10 000 \$ pour créer un groupe consultatif visant à aider les immigrantes et les femmes faisant partie des minorités raciales à communiquer efficacement entre elles et à sensibiliser les entreprises à l'égard des aptitudes de ces femmes, ainsi que pour mettre à jour des documents et des ressources audiovisuelles.
- ◆ Northwestern Ontario Women's Decade Council, de Thunder Bay, a reçu une subvention de 24 000 \$ pour organiser une conférence portant sur les problèmes des femmes du Nord-Ouest de l'Ontario, un colloque provincial pour les femmes et pour produire une affiche au sujet du travail non rémunéré des femmes.
- ◆ Peterborough Coalition for Battered Child Care, a reçu une subvention de 13 000 \$ pour des activités d'éducation du public sur la question des garderies, mettre sur pied un comité consultatif municipal des services de garderie, créer un réseau de garde d'enfants pour les femmes vivant en milieu rural et préparer une trousse d'information pour les élections municipales.
- ◆ L'Association canadienne-française de l'Ontario, de Welland, a reçu une subvention de 14 750 \$ pour préparer un bulletin d'information traitant de la garde d'enfants, de la pauvreté, de l'alphabétisation, des stéréotypes sexuels et de la façon dont ces questions touchent les femmes francophones de la péninsule du Niagara.
- ◆ Windsor Working With Immigrant Women, a reçu une subvention de 18 000 \$ pour mettre sur pied un réseau de bénévoles à l'intention des immigrantes isolées et des femmes qui font partie des minorités raciales.

de la violence faite aux femmes et de prévention de l'agression sexuelle seront intégrés sous une seule stratégie globale de prévention de la violence faite aux femmes. Cette approche globale permettra d'assurer le soutien des centres d'hébergement, des centres de traitement des femmes violentes et des services consultatifs communautaires, ainsi que la mise en oeuvre de mesures de prévention, d'éducation du public, d'application de la loi et d'intervention judiciaire.

L'intégration des deux programmes est un aspect important puisqu'elle signale la volonté du gouvernement d'assurer une continuité en matière de prévention de la violence faite aux femmes en reconnaissant qu'il existe un lien entre les différentes formes de violence. Cette approche intégrée facilitera également la coordination des politiques et de la planification gouvernementales, créera des possibilités accrues de partenariat et de projets conjoints tout en maintenant les programmes communautaires existants sans aucune diminution de services ou d'aide financière.

# Le Mois de la prévention des agressions sexuelles met l'accent sur l'éducation

C'est sous le thème «Contre mon gré, c'est contre la loi» que s'est déroulée en juin dernier la quatrième campagne annuelle d'éducation du public à l'occasion du Mois de la prévention des agressions sexuelles en Ontario. Des affiches, des brochures, des feuilles de renseignements et des annonces publicitaires dans les journaux communautaires de langue française et de langue anglaise furent quelques-uns des moyens utilisés par la Direction générale de la condition féminine de l'Ontario pour souligner que tout acte d'ordre sexuel non



désire est une agression sexuelle. Au cours du mois de juin, 72 groupes et organismes de femmes de la province ont reçu des subventions d'environ 2 000 \$ chacun de la Direction générale de la condition féminine de l'Ontario pour réaliser des projets locaux d'éducation du public sur l'agression sexuelle. Ces subventions sont accordées chaque année et servent à sensibiliser la communauté au sujet de la prévention des agressions sexuelles. Voici quelques-uns des projets qui ont été subventionnés cette année.

- ◆ Un atelier sur l'agression sexuelle organisé par le centre des victimes d'agression sexuelle de l'hôpital Plummer Memorial, de Sault Ste. Marie, pour les orienteuses et enseignants travaillant auprès des jeunes. Le centre a également produit des messages publicitaires



Claudia Aravena (à gauche) et Maria Rosa Pineda, du Centre for Spanish-speaking Peoples, regardant la documentation sur la violence faite aux femmes réalisée grâce à l'aide financière de la Direction générale de la condition féminine de l'Ontario.

- ◆ Le comité de sensibilisation à l'agression sexuelle du comté de Brant, de Brantford, a préparé et présenté une pièce de théâtre sur l'agression sexuelle reflétant la diversité de la population locale, y compris la population autochtone.
- ◆ Le centre des victimes d'agression sexuelle de Kenora a produit des messages publicitaires radiophoniques en ojibwa et en anglais, et a imprimé et distribué des dépliants sur le viol d'amies de passage.
- ◆ Le centre espagnol de Toronto a organisé des ateliers au sujet des mythes et des préjugés se rapportant à l'agression sexuelle dans le but d'informer les femmes espagnoles qui ont été victimes d'agression sexuelle. Le centre a aussi préparé des documents d'information à l'intention des femmes espagnoles.

## Un nouveau projet de loi vise à faciliter les poursuites civiles en cas d'agression sexuelle

Les femmes qui ont été victimes d'agression sexuelle lorsqu'elles étaient enfants et qui, plusieurs années plus tard, souhaitent interdire des poursuites judiciaires contre leur agresseur sont incapables de le faire dans la plupart des cas en Ontario. Mais cette situation pourrait changer à la lumière des amendements suggérés à la Loi sur la prescription des actions en Ontario. À l'heure actuelle, la loi stipule qu'une poursuite judiciaire doit être intentée dans les quatre années suivant l'agression ou dans les quatre années après que la victime ait atteint l'âge de 18 ans. Pour les personnes qui ont été victimes d'inceste durant leur enfance, et qui ne se souviennent de cette agression sexuelle qu'après avoir atteint l'âge adulte, et pour les victimes qui dépendent de leur agresseur pour recevoir des soins, telles que les femmes handicapées, ceci signifie qu'elles ne bénéficient pas d'une période de temps suffisante pour intenter une poursuite civile.

L'amendement stipule qu'il n'y a aucune limite de temps pour intenter une poursuite civile contre une personne qui a commis un acte d'agression sexuelle alors que la victime était dans une relation de confiance, d'autorité ou de dépendance. Par ailleurs, le projet de loi prévoit une limite de deux années pour intenter une poursuite civile dans le cas d'une agression sexuelle commise par une personne qui n'est pas dans une relation de confiance et dans le cas d'une agression non sexuelle. Ceci signifie que les poursuites civiles relatives à ce genre de cas doivent être intentées dans les deux années suivant l'agression.

Toutefois, certaines dispositions prévues lors d'une personne est incapable d'entreprendre des poursuites judiciaires en raison de son état physique, mental ou psychologique. Ces dispositions s'appliqueront notamment dans les

cas d'agressions sexuelles et de violence faite aux femmes commises par des «étrangers».

Ces amendements, s'ils sont adoptés, auront des répercussions importantes pour les personnes handicapées, les épouses et les personnes qui ont été victimes d'agression sexuelle durant leur enfance. Les amendements suggérés à la Loi sur la prescription des actions ont été préparés par le ministère du Procureur général à la suite de recommandations d'un groupe consultatif composé de représentantes et représentants de la section ontarienne de l'Association des barreaux canadiens, de l'Association des ingénieurs de l'Ontario et de la Direction générale de la condition féminine. Le ministère du Procureur général a publié le nouveau projet de loi et a accepté les commentaires du public à ce sujet. À la lumière des résultats des consultations, il est possible que le projet de loi soit modifié avant d'être présenté à l'Assemblée législative. Dans une telle éventualité, l'Ontario serait le premier endroit au monde à abolir toute limite de temps pour intenter une poursuite civile pour agression sexuelle contre une personne dans une relation de confiance.

## Un colloque sur l'équilibre entre le travail et la famille

**P**our un grand nombre de familles, la vie durant les années 1990 est une véritable course contre la montre. Les journées sont trop courtes pour pouvoir s'occuper des enfants, faire son travail adéquatement, aider les membres de la famille qui sont âgés ou handicapés, accomplir les travaux domestiques et, si cela est possible, se réserver un peu de temps.

«Le travail et la famille : un équilibre délicat» était le thème d'un colloque organisé en mai dernier par la Direction générale de la condition féminine de l'Ontario pour discuter de cette question de plus en plus importante. Environ 220 représentants et représentantes de syndicats, d'entreprises, d'organismes de soutien

communautaires, du milieu de l'enseignement universitaire et des responsables de l'élaboration de politiques gouvernementales y ont participé.

Ce colloque était une bonne occasion de discuter de cette question qui, à la lumière des statistiques et des analyses démographiques, touchera un nombre croissant de travailleuses et travailleurs, de familles et d'entreprises. Cette situation est attribuable aux phénomènes suivants :

- ◆ La famille nucléaire traditionnelle est désormais l'exception et non la norme. En 1987, seulement 16 % des familles correspondaient au modèle du «père au travail et de la mère au foyer». En 1961, 65 % des familles étaient dans cette situation.
- ◆ La plupart des femmes travaillent à l'extérieur du foyer, ainsi que la plupart des femmes ayant des enfants. Près des deux tiers des femmes ontienues occupent un emploi rémunéré. En 1986, 61 % des femmes ayant des enfants âgés de moins de



Les participantes et participants discutent de la difficulté de trouver un équilibre entre le travail et la famille.

## Réunion ministérielle pour élaborer une stratégie nationale contre la violence faite aux femmes

Les ministres responsables de la condition féminine des gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux ont adopté une stratégie visant à mettre fin à la violence faite aux femmes lors de leur 10<sup>e</sup> conférence annuelle qui s'est déroulée en juin dernier à St-Jean, Terre-Neuve.

Cette stratégie, présentée dans un document de discussion intitulé «Forger des alliances : Plan d'action pour une stratégie nationale contre la violence faite aux femmes» a été adoptée par tous les gouvernements, sauf celui de la Saskatchewan. Cette province a refusé de le faire parce que cette stratégie ne reflète pas l'approche de la Saskatchewan en matière de prévention de la violence familiale et sociale.

La stratégie met l'accent sur la prévention, au moyen d'activités d'éduca-

tion et de recherche, sur l'application de la loi, au moyen de mesures touchant le système de justice pénale, sur la prestation de services de soutien adéquats à l'intention des femmes violentées et de leurs enfants, ainsi que la coordination des services et des politiques entre les gouvernements.

Cette stratégie a été élaborée après la conférence des ministres responsables de la condition féminine, en 1990, qui s'est terminée par une déclaration commune au sujet de la violence faite aux femmes dans laquelle les gouvernements s'engageaient à élaborer et à promouvoir des stratégies visant à éliminer la violence faite aux femmes dans leurs provinces et territoires.

Les ministres ont aussi décidé de faire du 6 décembre la Journée nationale de commémoration et d'action contre la violence faite aux femmes, en mémoire des 14 femmes tuées à l'École polytechnique de Montréal, à cette date en 1989, et de marquer le 25 novembre Journée internationale d'action contre la violence faite aux femmes, afin de démontrer notre solidarité avec les femmes du monde entier.

### Un problème de société

Mme Anne Swarbrick, qui était alors ministre déléguée à la Condition féminine de l'Ontario, a rappelé aux participantes et participants que certaines entreprises offrent un milieu de travail dans lequel on trouve de la compréhension et du soutien, mais «que pour la plupart des travailleuses et travailleuses de l'Ontario, et principalement les femmes, la réalité consiste à occuper deux emplois, souvent au salaire minimum, en plus du travail qui les attend à la maison».

«Un autre aspect du problème est que la question du travail et de la famille est encore considérée comme un sujet lié à la condition féminine... Nous devons nous efforcer de modifier la perception qu'il s'agit d'un problème qui touche uniquement les travailleuses.»

C'est au cours de ce colloque que le vidéo intitulé «Ça fait partie de la routine» a été présenté pour la première fois. Ce vidéo montre aux organismes et entreprises comment enseigner au personnel à équilibrer le travail et les responsabilités familiales. Ce vidéo a été réalisé conjointement par la Direction générale de la condition féminine de l'Ontario et Xerox Canada Limited.

Des ateliers ont permis d'expliquer diverses politiques élaborées par des entreprises et des syndicats dans le but de tenir compte des responsabilités familiales du personnel. Parmi les entreprises et organismes qui ont participé au colloque, on retrouve notamment Levi Strauss, les Travailleuses et Travailleurs canadiens de l'automobile, Manulife Financière, Metro, L'Association Education Centre, Ontario Hydro, la section 1000 du Syndicat canadien de la fonction publique, le Conseil de planification sociale de la Communauté urbaine de Toronto et Research Capital Corporation.

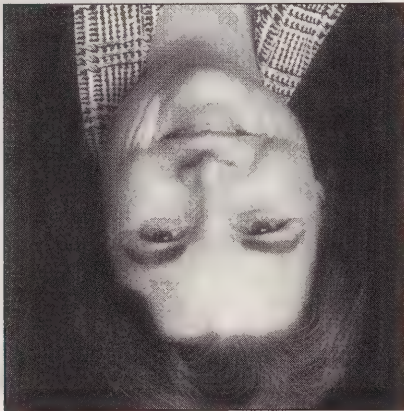
Mme Frances Lankin, ministre de la Santé, a déclaré lors du colloque que «l'intégration des responsabilités professionnelles et familiales est une question qui touche profondément la vie quotidienne de toutes les personnes.»



## La nouvelle ministre possède une expérience diversifiée touchant les domaines de l'éducation, de la condition féminine et des questions communautaires

**M**me Marion Boyd, auparavant ministre de l'Éducation, a été nommée ministre déléguée à la Condition féminine et ministre des Services sociaux et communautaires. En septembre dernier, Mme Anne Swarbrick a démissionné de son poste afin de pouvoir mieux récupérer à la suite des traitements qu'elle a reçus en raison d'un cancer du sein.

Mme Boyd a été élue à l'Assemblée législative de l'Ontario en septembre 1990, comme députée de la circonscription de London-Centre. Avant son élection, elle possédait déjà une expérience étendue dans les domaines de l'éducation et de la condition féminine. Diplômée du collège Glendon, de l'Université York, Mme Boyd a travaillé à l'Université York et au collège Centennial de 1968 à 1981. Durant cette période, elle a organisé une conférence nationale sur les femmes dans l'éducation, et elle a donné des cours



particuliers sur le féminisme, ainsi qu'un cours sur l'administration des garderies. À compter de 1984, Mme Boyd a été

«La nouvelle ministre» suite à la page 4

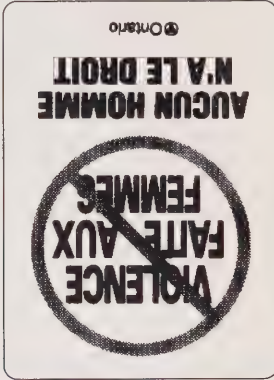
## Le gouvernement augmente les fonds pour la prévention de la violence faite aux femmes

**A**n Canada, un homme sur cinq vivant avec une femme admet avoir déjà eu recours à la violence contre elle, et des estimations modérées indiquent qu'une femme sur quatre sera agressée sexuellement au cours de sa vie.

Pour aider à prévenir la violence faite aux femmes, le gouvernement de l'Ontario consacrera un montant supplémentaire de 20,3 millions de dollars pour des programmes et services dans ce domaine. Il s'agit de la plus importante augmentation des fonds consacrés à cette question.

En mai dernier, le gouvernement a aussi décidé d'augmenter de 12 millions de dollars les fonds consacrés aux initiatives de la violence faite aux femmes et d'allouer un montant supplémentaire de 8,3 millions de dollars pour étendre les initiatives touchant l'agression sexuelle.

Ainsi, les programmes gouvernementaux en matière de prévention de la violence faite aux femmes en Ontario totalisent cette



un nouveau macaron contre la violence faite aux femmes

année 87 millions de dollars. De ce montant, 70 millions de dollars seront consacrés à la prévention de la violence faite aux femmes et 17 millions de dollars seront consacrés à la prévention de l'agression sexuelle.

À même les fonds supplémentaires de 20,3 millions de dollars, 8,3 millions de dollars serviront à rendre les services de santé et les services sociaux communautaires plus accessibles aux immigrantes, aux femmes handicapées, aux femmes autochtones et aux femmes transraciales. Les fonds supplémentaires comprennent également un montant de 3,7 millions de

«Le gouvernement» suite à la page 4

## Novembre est le Mois de la prévention de la violence faite aux femmes

Le mois de novembre marque la dixième campagne annuelle d'éducation du public sur la prévention de la violence faite aux femmes.

La campagne de publicité et de sensibilisation de la Direction générale de la condition féminine de l'Ontario comprend notamment :

- ◆ de nouveaux messages télévisés en français et en anglais;
- ◆ des messages radiophoniques diffusés en français et en anglais, ainsi qu'en italien, en portugais, en espagnol, en grec et en six langues autochtones;
- ◆ des annonces imprimées en français et en anglais, ainsi qu'en 12 autres langues;
- ◆ la distribution de brochures intitulées «La violence faite aux femmes», c'est un crime» et «Rompons le silence»;
- ◆ de nouveaux macarons en français et en anglais;
- ◆ une petite affiche, en français et en anglais, comportant un espace pour que les organismes communautaires y indiquent les activités locales.

La Direction générale de la condition féminine de l'Ontario a distribué plus de 11 000 trousseaux d'information aux groupes de femmes, aux médecins, aux centres d'hébergement pour les femmes, aux organismes assurant des services à l'intention des femmes, aux bandes autochtones.

Un total de 98 groupes communautaires ont reçu des subventions totalisant 200 000 \$ pour leur permettre de réaliser des projets locaux d'éducation du public sur la violence faite aux femmes. Ces projets comprennent notamment l'organisation de concours d'affiches, de la publicité dans les véhicules de transport en commun et la traduction de documents dans différentes langues.

Cette année, le gouvernement consacrera 70 millions de dollars à la prévention de la violence faite aux femmes.

CA20N  
WD  
-C76



Ontario  
Women's  
Directorate

Government  
Publications

Winter 1992, Volume 4, Number 6

# Currents



## Shirley Hoy Is Directorate's New Head

The Ontario Women's Directorate has a new Assistant Deputy Minister. Shirley Hoy's background includes extensive management experience in municipal government and as a community volunteer.

Most recently, Ms Hoy was the executive director of the chairman's office in the Municipality of Metropolitan Toronto, where her work involved managing day-to-day operations and advising the chairman and committees of council on policy matters.

"Economic renewal is one of the Ontario government's top priorities, and I look forward to the directorate's involvement," said Ms Hoy.

"Given the current recession and the growing welfare caseload — with

mostly women and children on social assistance — it's appropriate that our Minister holds the double portfolio of Minister of Community and Social Services, and Minister Responsible for Women's Issues.

"More women are in the workforce than ever before. With more two-job families, and the prediction that by the year 2000, women will make up more than 50% of the labour force, it's clear that any form of economic renewal will have to take women into account. Also, since more than 60% of married women with at least one child under six are now in the workforce, supports for families — such as child care — will form an important part of economic renewal.



"To make the kind of effort required to pull us out of the recession," said Ms

*"Shirley Hoy" continued on page 3*

## New TV Ads Dramatize Wife Assault

During the Wife Assault Prevention Month campaign in November, television viewers in Ontario saw the crime of wife assault dramatized from two previously unexplored perspectives.

A 60-second ad shows three buddies on one man's porch, barbecuing hamburgers. One of the visitors sees that the host's wife has bruises on her face. He tells his friend plainly: "What you did is wrong."

In another 30-second ad, a woman sits at her dining room table paying bills as she recalls her husband's verbal abuse. On her way out the door to mail the bills, she passes a mirror. In the reflection, her face is scarred. A voiceover points out "Not every assault leaves visible scars. Emotional abuse may be just as damaging..."

Both ads conclude with the message: "No man has the right to assault a woman."

As part of Ontario's sixth annual Wife Assault Prevention Month, these

two ads delivered fresh messages. Previous public education campaigns have spoken mainly to the women themselves — telling them that wife assault is not normal or acceptable behavior. The "buddies" ad speaks directly to men and places the responsibility squarely on them to do something about wife assault. The "invisible scars" ad is the first campaign to talk about emotional, rather than physical, abuse.

The ads, produced in English and French, ran throughout November on many television stations in Ontario. They were part of a provincial advertising and public education campaign that also included radio advertisements in six languages, newspaper advertising in 12 languages, the distribution of brochures, posters and 12,000 education kits to women's groups and service providers such as police and doctors.

As well, 98 community groups throughout Ontario were awarded grants for local public education projects about wife assault. The grants, totalling \$200,000, helped the groups produce such projects as educational literature, workshops, community forums and outreach presentations to

students, francophones, racial minority and immigrant women, older women and those with disabilities, as well as to men.

The campaign has produced some encouraging results. Our research shows that 85% of Ontarians recall some element of the campaign and about six in 10 people remember seeing one or both of the television ads. Attitudes on the issue of wife assault have improved in two key areas:

- ◆ People are now less likely than they were a year ago to see wife assault as mainly evolving out of arguments which get out-of-hand between the two parties.

- ◆ People are more sympathetic than previously to women who continue to live with their assaultive partner.

Also, almost all Ontarians agree that emotional or psychological abuse can be as harmful as physical assault and over 70% assign the responsibility for changing behavior in an assaultive situation to the male assaulter. Most people familiar with the campaign believe in the importance of increasing awareness of the wife assault problem and regard communications on this subject as important. ■

# We Remember

**O**n December 6, people across Canada paused to remember the 1989 tragedy when 14 women were killed by a gunman at the École Polytechnique in Montreal. The Ontario government proclaimed December 6 as Ontario's first provincial Day of Remembrance and Action on Violence Against Women.

"At the same time that we remember what has happened, today is also a time to look to the future," said Marion Boyd, Ontario's Minister Responsible for Women's Issues. "We have to dedicate ourselves to changing that

future, so that women don't have to live their lives in fear of violence. At the same time that we mourn, we have to work harder than ever before toward change ... each of us can make a contribution toward preventing the violence that men inflict on women."

The minister noted that in the week leading up to the anniversary of the massacre, men across Canada were wearing white ribbons in a men's campaign to stop violence against women: "This is a positive effort ... to get men to start looking at violence against women as an issue that concerns everyone."

"All men can make an important contribution to stopping violence

against women — by talking to their sons, brothers and friends — by confronting the traditional attitudes that cause violence against women — and by helping other men to change those attitudes."

The minister made these comments at the Barbra Schlifer Commemorative Clinic in Toronto, where she assisted in the launching of a handbook, "Your Rights: An Assaulted Woman's Guide to the Law." Barbra Schlifer was a young lawyer who was murdered in 1980 just after being called to the bar.

The handbook was produced by the clinic, which offers post-crisis counselling to assaulted women, with support from the Ontario Women's Directorate. It explains criminal and family law, housing, welfare, immigration and other legal issues that concern women who have been abused by their male partners.

At another event marking the Day of Remembrance, Ms Boyd noted that the workplace can be used to educate and bring about change. She commended the efforts of Ontario Hydro, who launched a project to develop a workplace education program that will increase awareness of violence against women. The project is being done in partnership with the directorate.

"With most people's lives busier than ever, the workplace is a vitally important place to educate people," said the minister.

"It's especially important for men and women to understand that violence is really a range of behavior — starting with belittling and insulting — moving to sexual harassment and sexual assault — and to wife assault and sometimes murder.

"Our challenge today and every day of the year — until we reach our goal of a society without violence — is never to forget, never to stop working for change." ■



*From left to right: Debra Campbell, Clinic past president; women's minister, Marion Boyd; Mary Lou Fassel, the Clinic's director of legal services share a moment at the launch of Your Rights.*

## Union, Employers Explore Ways of Coping with Pressures of Work and Family

**T**he name of the conference said it all: "Working Families — Working Solutions: Partnerships for Mutual Advantage." Brought together by the United Food and Commercial Workers and National Grocers Co. Ltd., about 100 senior representatives of business and labour got together January 20 and 21 in Toronto to discuss how to make the workplace more supportive of employees with family responsibilities.

With more women in the workforce than ever before, more two-job families, more at-home care for elderly parents and other dependents, plus all the demands of a competitive work environment, there's growing pressure on employees to find a better balance. And employers who accommodate their employees' needs are attracting — and keeping — good people.

Strategies to address these issues, and how unions and business can work together, headed the conference agenda.

Speakers included Premier Bob Rae; Marion Boyd, Minister Responsible for Women's Issues; Gord Wilson, President of the Ontario Federation of Labour; Marcel Danis, Canadian Minister of Labour and Andrew J. Faas, executive vice-president, National Grocers Co. Ltd. The speakers touched on equality issues, but the key message was that our economic renewal is dependent on business and unions developing solid strategies to support workers with family responsibilities.

Among the labour and business leaders attending the conference were representatives of the Energy and Chemical Workers Union, Canadian National Railway, Levi Strauss, Union Gas Ltd. and the United Steelworkers of America.

The inspiration for the conference came from a discussion paper produced by the United Food and Commercial Workers. ■

Winter 1992, Volume 4, Number 6

## Currents

*Currents* is published by the Ontario Women's Directorate.  
Editor: Stephanie Sule / Gloria McShane  
Contributor: Jane Naczynski  
Production Co-ordinator: Chris Veit  
Design: Pixel Graphics

For information or notification of a change of address write to: *Currents*, Ontario Women's Directorate, 2nd floor, 480 University Ave., Toronto, Ont. M5G 1V2. Telephone (416) 597-4500.



Printed on recycled paper

# Francophone Employment Equity Specialists Encouraged by First Conference

Ontario's first-ever conference for francophone employment equity specialists was held October 30 – November 1 in Sudbury.

About 100 specialists from across Ontario — most working in public sector institutions such as hospitals, school boards, municipalities and colleges and universities — gathered for the conference. Many of the employment equity specialists were meeting their colleagues for the first time at this forum, which was titled “L'équité d'emploi: c'est quoi?”

Ontario's Minister Responsible for Women's Issues, Marion Boyd, and the province's Employment Equity Commissioner, Juanita Westmoreland-Traoré, attended the opening of the conference and spoke about the



Commissioner Juanita Westmoreland-Traoré, the conference keynote speaker

progress on employment equity issues, in terms of practice and legislation.

At one panel discussion, participants heard first-hand accounts of the barriers to employment equity, and ways to eliminate them. They heard from Suzanne Fontaine, a self-employed blind person; Michael Smith, a native human rights officer with the City of Ottawa and Monique Yelle, a teacher with the Prescott Russell French Catholic School Board.

At another panel discussion, employment equity specialists heard how different institutions have succeeded in implementing their employment equity programs. Among the panelists were Glenn Crombie, president of Cambrian College; Roger St-Louis, a deaf teacher of applied arts; Jacques Trépanier of the Canadian Union of Public Employees and Camylle Tremblay, employment equity manager, both of the City of Ottawa. ■

# Community Grants Fund Women's Projects Throughout Ontario

Twenty-nine community-based projects have received grants ranging from \$3,300 to \$24,000 under the Community Grants Program of the Ontario Women's Directorate.

The program, now in its ninth year, funds innovative projects that promote women's status in Ontario. Many projects advance the directorate's priority issues: reducing poverty and economic barriers to women; promoting workplace equality; preventing violence against women; and balancing work and family responsibilities.

Here's a partial listing of the projects funded:

- ◆ a publication, “Resource Development for Caribbean-Canadian Women Who are Learning to Read,” to be produced by the Toronto Adult Literacy for Action Centre;
- ◆ a workshop and publication on “Education Against Violence Against Women in Multicultural Communities,” to be produced by the group Education Wife Assault;
- ◆ an outreach and educational program by the Ontario Association of Women's Centres on National Women's Centres Day, and a follow-up meeting;

- ◆ resource materials for assaulted women, “Breaking the Code of Silence” by DIVA: A Quarterly Journal of South Asian Women;
- ◆ a workshop on women's issues affecting francophone women in northeastern Ontario, by the Collectif des femmes francophone du Nord-est;
- ◆ a special edition newsletter and workshops for women working in skilled trades by the Ontario Network of Women in Trades and Technology;
- ◆ workshops for a conference on domestic violence and sexual abuse in the context of Aboriginal women's issues, by the Ontario Native Council on Justice;
- ◆ a workshop on adult survivors of incest by Women's Outreach - Women in Crisis (Algoma) Inc.

The Ontario Women's Directorate awards grants to community groups for projects that advance women's social, economic and legal status. Deadlines for grants applications are April 1, August 1 and December 1. For further information, call the directorate at (416) 597-4585.

A separate grants program provides for public education projects that support Wife Assault Prevention Month in November and Sexual Assault Prevention Month in May. ■

“Shirley Hoy” continued from page 1

Hoy “we need to draw all levels of government, all levels of public policy, together.”

Ms Hoy had previously held a number of management positions at the Municipality of Metro Toronto, including positions at Exhibition Place and the Department of Community Services; she has also served as executive director of St. Stephen's Community House. She holds master's degrees in public administration and social work from Queen's University and the University of Toronto respectively.

Her community volunteer activities reflect her interest in senior citizens, immigrant women, children and health, and include service to the Mon Sheong Foundation, the YWCA and the Queen St. Mental Health Centre.

Ms Hoy sees the current constitutional talks as a timely issue. “We've just started consultations on the constitution, and women's issues that are tied

into that. Given the 1981/82 experience (in which women had to fight to be heard), we need to be there right from the beginning.”

Similarly, Ms Hoy expects the directorate will focus on encouraging and helping women's organizations to be involved in a number of provincial reforms currently underway. They include the employment equity discussion paper; social assistance, long-term care and child care reforms; and revisions to the Ontario Labour Relations Act.

In mid-March, Ms Hoy accepted a special cross-assignment to the Ministry of Community and Social Services where she is leading staff in developing strategies to reform the welfare system. “I believe this is a unique and exciting opportunity to develop initiatives for women in the government's priority of economic renewal. We will focus on issues such as skills development, training, and balancing paid work and family.” ■

## Information That's Yours for the Asking

You can tap into the research being done in Ontario today on women's issues. Case studies, research papers, videos and new publications are available through the Ontario Women's Directorate by calling (416) 597-4605 (unless otherwise noted).

Here are some of the new materials available:

### ◆ *Your Rights: An Assaulted Woman's Guide to the Law*

A pocket-sized, 123-page booklet explaining your legal rights in criminal and family legal matters; it uses simple language and covers many of the legal implications that may arise as a result of wife assault — such as divorce, child custody, spousal support, welfare and social assistance, housing and status as an immigrant. Produced by the Barbra Schlifer Commemorative Clinic in co-operation with the OWD, the guide is available at women's shelters and from other women's organizations throughout Ontario (and in limited quantities from the directorate).

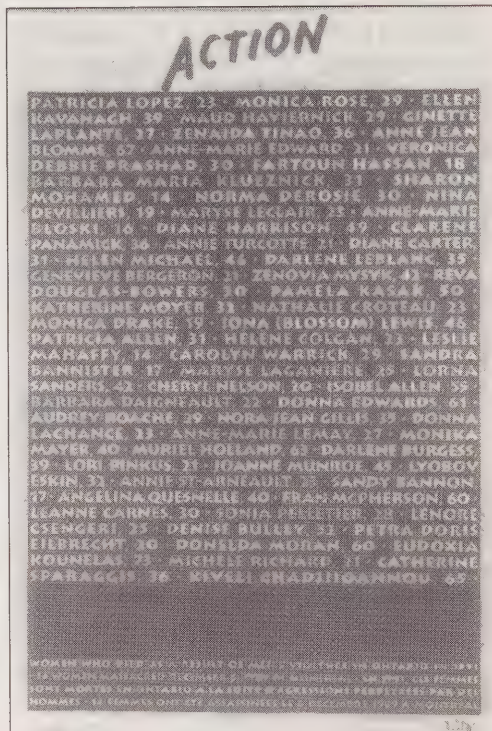
### ◆ *Labour Force Infolash: A Fact Sheet on Women in Ontario*

The second in a new series of fact sheets produced by the directorate, this issue of "Infolash" offers eight pages of statistics on Ontario women in the paid and unpaid labour force. It looks at working women in terms of age, earnings, education, race, disability, language and distribution in industries. Sources include Statistics Canada and the 1986 national census, as well as information culled from the directorate's own database.

### ◆ *Child Support: Public Discussion Paper*

When families separate, child

support is often a critical issue. It's one that is being studied by a committee that includes representatives of the federal, provincial and territorial governments. This paper is the first of two reports prepared by the committee and looks specifically at three major problems: inconsistencies in court-ordered awards, the inadequacy of the



Poster produced by the OWD and DuPont Canada for Ontario's first provincial Day of Remembrance and Action on Violence Against Women.

dollar amount for child support, and inequities in the system. (The second report will focus on economic data and applying child support guidelines.) Produced by the federal/provincial/territorial Family Law Committee. 55 pages. Available through the Ministry of the Attorney General by calling (416)326-2520.

## Math Skills Mean More Jobs, Poster Tells Students

"Multiply your options — don't drop math" is the slogan for a poster designed by the Ontario Women's Directorate and offered to status of women offices across Canada. It urges secondary school students, both girls and boys, to continue their mathematics courses.

The poster project — the outcome of a 1990 meeting of federal, provincial and territorial (FPT) governments' status of women ministers — is being co-ordinated by the directorate. At that meeting, the ministers discussed the need to re-design a highly successful poster developed a decade ago that warned students "Dropping math? Say goodbye to 82 jobs." Since then, studies have shown that more than 150 careers are related to math.

The Ontario Women's Directorate volunteered to design the new poster, which encourages girls to consider non-traditional studies and careers. It will be

### ◆ *Work and Family: Flexible Work Arrangements*

Work, children, other family responsibilities — how to cope? Help can come from an unexpected source: your employer. In this 35-page paper, CAMCO Inc. describes how it studied the problem in its own workplace, and developed some answers. This is a change agent project that CAMCO developed with the Consultative Services Branch of the directorate, and is a useful resource for other employers.

### ◆ *Personal Protective Equipment for Women: Addressing the Need*

Women who work in male-dominated trades already know that health and safety equipment and clothing are made to fit men, not women. This 50-page publication, produced in co-operation with the Industrial Accident Prevention Association of Ontario, looks at such issues as proper fit and availability of safety equipment. Also included is a 15-page directory of manufacturers and retailers of safety gear such as shoes, hats, bodysuits and protective eye and face equipment. Also available through the IAPA: Tel. (416) 965-8888.

### ◆ *Employment Equity: "Not Just a Foot in the Door"*

An 18-minute videotape that looks at employment equity from a labour perspective. Sponsored jointly by the directorate and the Ontario Federation of Labour, it is especially useful to union stewards and local union members. The video comes with a workshop kit to help involve the viewers afterward in discussion of the issues. To reserve the video, contact the OWD's distributor, L.M. Media Marketing Services Ltd.: 115 Torbay Rd., Unit 9, Markham, L3R 2M9, Tel. (416)475-3750. There is no rental charge. You pay return courier only. ■

distributed to all secondary schools in Ontario by the Ministry of Education. The Ministry of Skills Development will also distribute the posters to apprenticeship and training programs.

The revamped poster was unveiled at a meeting of FPT ministers responsible for women's issues in Calgary last fall. The directorate gave copies of the artwork for the poster to each province, enabling them to print their own copies for distribution.

Posters can be ordered through the Ontario Women's Directorate publications services in Toronto by calling (416) 597-4605. ■

# Besoin de documentation?

## Demandez-la!

**V**ous pouvez vous procurer de la documentation sur la recherche actuelle entreprise en Ontario sur la condition féminine. Pour obtenir des études de cas, des rapports, des vidéos et des nouvelles publications, veuillez communiquer avec la Direction générale de la condition féminine de l'Ontario au (416) 597-4605 (à moins d'indication contraire). Voici quelques documents disponibles :

### ◆ Vos droits : un guide juridique à l'intention des femmes victimes d'agression

Ce livret de 123 pages, en format poche,

vous explique vos droits en matière d'affaires criminelles et familiales. Rédigé en

termes simples, il comporte de nombreux renseignements sur les implications légales

résultant de l'agression sexuelle notamment le divorce, les ordonnances de garde, le

soutien au conjoint, le bien-être social et l'aide sociale, le logement et l'immigration.

Ce guide est un projet conjoint de la Barbra Schiller Commémorative Clinic et de la

DGCFO. On peut se le procurer auprès des maisons d'hébergement et d'autres organ-

ismes de femmes de l'Ontario (en quantité limitée auprès de la DGCFO).

### ◆ Infotash - Main-d'oeuvre : une fiche d'information sur les femmes ontariennes

Le deuxième numéro d'une série de

fiches d'information publiées par la DGCFO. Ce numéro d'Infotash comprend

huit pages de statistiques sur la main-d'oeuvre féminine en Ontario. Elle y est

examinée selon l'âge, le revenu, le niveau de scolarité, la race, le handicap, la langue et

l'industrie. Les renseignements proviennent de Statistique Canada, Recensement de

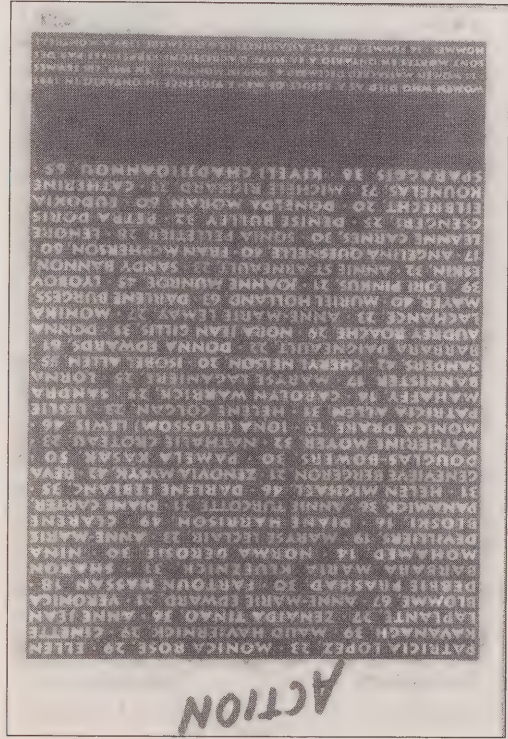
1986, ainsi que de la banque de données de la DGCFO.

### ◆ Pensions alimentaires pour enfants : un document de travail

Lorsqu'une famille se sépare, la garde des enfants est souvent problématique. Un

# Math = Emplois les élèves du secondaire - une affiche pour

«**M** ultiplic tes choix, lache pas les maths», tel est le slogan d'une affiche conçue par la Direction générale de la condition féminine de l'Ontario. L'affiche conseille vivement aux élèves des écoles secondaires de ne pas abandonner les mathématiques.



*Affiche réalisée par la DGCFO et DuPont Canada pour la 1ère Journée Provinciale de Commémoration et d'Action contre la violence faite aux femmes.*

comité réunissant des représentants et représentants des gouvernements fédéral, provinciaux et des territoires étudie actuellement cette question. Ce document, le premier de deux rapports préparés par le comité, examine trois problèmes majeurs : les contraintes dans l'exécution des ordonnances du tribunal, le montant insuffisant des pensions alimentaires pour

enfants et les inégalités du système. (Le deuxième rapport examinera les données économiques et l'application des directives relatives à l'exécution des ordonnances alimentaires.) Publié par le Comité du droit de la famille des gouvernements fédéral, provinciaux et des territoires, 55 pages. Vous pouvez l'obtenir auprès du ministère du Procureur général en composant le (416) 326-2520.

### ◆ Conditions de travail flexibles

Si vous avez de la difficulté à répondre aux exigences de votre vie professionnelle et familiale, votre entreprise peut vous aider. Ce document de 35 pages décrit les mesures prises par CAMCO Inc. pour aider son personnel. Réalisé par CAMCO en collaboration avec la Direction des services consultatifs dans le cadre du projet Agents de changement, le document sera utile aux autres entreprises.

### ◆ L'équité en matière d'emploi : plus qu'un pied dans la porte

Un vidéo de 18 minutes qui examine la question de l'équité d'emploi du point de vue des syndicats. Ce projet, parrainé conjointement par la DGCFO et la Fédération du travail de l'Ontario, est particulièrement utile aux délégués et sections locales. Le vidéo est accompagné d'une trousse d'animation pour encourager les groupes à discuter après le visionnement. Pour réserver ce vidéo, veuillez communiquer avec le distributeur de la DGCFO, L.M. Media Marketing Services Ltd., 115, L3R 2M9, Téléphone : (416) 475-3750. La location est gratuite, vous ne payez que les frais de retour. ■

de l'Ontario par le ministère de l'Éducation. Le ministère de la Formation professionnelle distribuera également cette affiche aux programmes d'apprentissage et de formation professionnelle. La nouvelle affiche a été présentée lors d'une réunion, à Calgary à l'automne dernier, des ministres délégués à la Condition féminine des différents paliers gouvernementaux. La DGCFO a remis des exemplaires de la maquette à toutes les provinces pour qu'elles impriment leurs propres affiches et les distribuent. On peut commander des affiches en téléphonant au Service des publications de la DGCFO au (416) 597-4605. ■

# Subventions communautaires accordées aux projets pour les femmes en Ontario

Women's Centres on National Women's Centres Day ainsi qu'une réunion de rappel;

- ◆ de la documentation informative pour les femmes agressees «Breaking the Code of Silence» par Diva: A Quarterly Journal of South Asian Women;
- ◆ un communiqué spécial et des ateliers pour les travailleuses qualifiées par l'Ontario Network of Women in Trades and Technology;
- ◆ des ateliers en vue d'une conférence sur la violence faite aux femmes et l'agression sexuelle dans le contexte des questions relatives aux femmes autochtones, par le Conseil autochtone ontarien de la justice;
- ◆ un atelier sur les adultes victimes d'inceste par Women's Outreach - Women in Crisis (Algonia) Inc.

La DGCFO accorde des subventions aux groupes communautaires pour entreprendre des projets qui font avancer la situation économique, juridique et sociale des femmes. Les dates limites des demandes de subvention sont les 1er avril, 1er août et 1er décembre. Pour de plus amples renseignements, veuillez communiquer avec la DGCFO au (416) 597-4585. Les projets d'éducation publique, comme la campagne de prévention de la violence faite aux femmes en novembre et la campagne de prévention de l'agression sexuelle en mai, sont financés par un autre programme de subventions. ■

vingt-neuf projets communautaires ont reçu des subventions allant de 3 300 \$ à 24 000 \$ dans le cadre du programme de subventions communautaires de la Direction générale de la Condition féminine de l'Ontario.

Le programme, actuellement dans sa neuvième année, permet de financer des projets novateurs visant à promouvoir la condition féminine. Les projets font avancer les questions prioritaires de la DGCFO : éliminer la pauvreté et les autres obstacles économiques que les femmes doivent franchir; promouvoir l'équité d'emploi; éliminer la violence faite aux femmes; et équilibrer la vie professionnelle et familiale.

Voici une liste partielle des projets subventionnés :

- ◆ un atelier sur les questions concernant les femmes francophones du Nord-Est de l'Ontario par le Collectif des femmes francophones du Nord-Est;
- ◆ une publication, «Resource Development for Caribbean-Canadian Women Who are Learning to Read» du Toronto Adult Literacy For Action Centre;
- ◆ un atelier et une publication «Education Against Violence Against Women in Multicultural Communities» du groupe Education Wife Assault;
- ◆ un programme de rayonnement et d'éducation de l'«Ontario Association of

# Une 1ère conférence stimule les spécialistes francophones de l'équité d'emploi

La première conférence organisée pour les spécialistes francophones de l'équité d'emploi s'est tenue du 30 octobre au 1er novembre à Sudbury. Environ 100 spécialistes ontariens — la plupart travaillant dans des établissements du secteur public comme les hôpitaux, les conseils scolaires, les municipalités, les collèges et les universités — ont participé à la conférence intitulée «L'équité d'emploi : c'est quoi?». Un grand nombre d'entre eux rencontrèrent leurs collègues pour la première fois.

La ministre déléguée à la Condition féminine, Marion Boyd, et la commissaire à l'équité d'emploi de la province, Juanita Westmoreland-Traore, ont lancé la conférence et discuté de la pratique de l'équité d'emploi et des questions juridiques connexes.

Les participantes et participants à la conférence ont pu apprendre de première



La conférencière principale, Juanita Westmoreland-Traore, commissaire à l'équité d'emploi.

main quels étaient les obstacles à l'équité d'emploi et comment les surmonter en aveugle qui travaille à son compte, Michael Smith, un représentant autochtone des droits de la personne à la Ville d'Ottawa, et Monique Yelle, une enseignante auprès du Conseil scolaire des écoles séparées de Prescott Russell.

Une autre tribune explorait les initiatives entreprises par divers organismes pour mettre en oeuvre leurs programmes d'équité d'emploi. Glen Crombie, président du collège Cambrian; Roger St-Louis, un professeur d'arts appliqués maintenant, Jacques Trépanier du Syndicat canadien de la fonction publique et Camille Tremblay, directrice d'emploi, tous deux de la Ville d'Ottawa, participaient à cette tribune.

L'un des aspects les plus positifs de la conférence a été la possibilité pour les spécialistes francophones d'équité d'emploi de former des réseaux avec leurs collègues. ■

Madame Hoy estime que les débats constitutionnels actuels sont des plus opportuns. «Nous venons tout juste d'organiser des consultations sur la constitution et les questions connexes relatives à la condition féminine. Vu l'expérience de 1981/82 (les femmes à l'époque avaient dû se battre pour se faire entendre), nous devons être présentes, dès le début.»

Par ailleurs, Madame Hoy prévoit que la DGCFO encouragera et aidera les organismes de femmes à participer à diverses réformes provinciales en cours, notamment le document de travail sur l'équité d'emploi, les réformes relatives à l'aide sociale, aux soins de longue durée et à la garde d'enfants, ainsi que les modifications de la Loi sur les relations de travail.

À la mi-mars, Madame Hoy a accepté une affectation spéciale auprès du ministère des Services sociaux et communautaires où elle travaillera à l'élaboration de stratégies de réforme de l'aide sociale. ■

«Pour parvenir à nous sortir de la crise économique actuelle», a ajouté Madame Hoy, «nous devons rassembler tous les paliers gouvernementaux et toutes les politiques officielles.»

Madame Hoy a occupé divers postes de gestion au sein de la Communauté Urbaine de Toronto, notamment auprès du Conseil de gestion de la Société du stade de l'exposition et de la Division des services communautaires. Elle a également occupé les fonctions de directrice générale de la St. Stephen's Community House. Madame Hoy a une maîtrise en administration publique de l'Université Queen et une maîtrise en travail social de l'Université de Toronto.

Ses activités bénévoles reflètent l'intérêt qu'elle témoigne aux personnes âgées, aux immigrants, aux enfants et aux questions de santé. Madame Hoy oeuvre pour la Fondation Mon Sheong, le YMCA et le Centre de santé mentale Queen Street.

«Shirley Hoy» suite de la page 1

# Je me souviens

Le 6 décembre, tout le Canada s'est souvenu des 14 jeunes étudiants de l'École Polytechnique de Montréal assassinés par un homme en 1989. Le gouvernement de l'Ontario a proclamé le 6 décembre Journée Provinciale de Commémoration et d'Action contre la violence faite aux femmes.

« Tandis que nous nous souvenons de cette tragédie, nous contempignons également l'avenir », a déclaré Marion Boyd, ministre déléguée à la Condition féminine de l'Ontario. « Nous devons œuvrer pour que les femmes ne vivent plus jamais dans la crainte d'être agressées. Tout en pleurant la mort de ces jeunes femmes,

nous devons multiplier nos efforts pour changer la situation. Nous pouvons toutes et tous contribuer à mettre fin à la violence faite aux femmes par les hommes ».

La ministre a fait remarquer que, pendant la semaine précédant la journée de commémoration, à travers le Canada, les hommes portaient des rubans blancs dans une campagne organisée par des hommes pour mettre fin à la violence faite aux femmes. « C'est une initiative très positive... pour amener les hommes à considérer la violence faite aux femmes comme étant une question qui concerne tout le monde.

« Tous les hommes ont un rôle important à jouer pour mettre fin à la violence faite aux femmes — en parlant de cette



De gauche à droite : Debra Campbell, ex-présidente de la clinique; Mary Lou Fassell, directrice des services juridiques de la clinique; lors du lancement de « Vos droits ».

## Vie professionnelle et familiale : nouveau défi pour syndicats et entreprises

L'écriture de la conférence est éloquent : « Stratégies de coopération pour équilibrer la famille et le travail ». Le syndicat international des Travailleurs unis de l'Alimentation et du commerce et la société National Grocers Co. Ltd. ont réuni à Toronto, les 20 et 21 janvier, une centaine de gestionnaires et de syndicalistes pour discuter de la façon dont les entreprises pourraient soutenir davantage les travailleuses et travailleurs qui ont des responsabilités familiales.

syndicats et des entreprises étaient à l'ordre du jour de la conférence. Parmi les conférences et conférences invitées mentionnées Bob Rae, premier ministre; Marion Boyd, ministre déléguée à la Condition féminine; Gord Wilson, président de la Fédération du travail de l'Ontario; Marcel Dams, ministre du Travail du Canada et Andrew J. Faas, vice-président, National Grocers Co. Ltd.

Les conférencières et conférenciers ont abordé le sujet de l'équité mais ont surtout insisté sur le fait qu'entreprises et syndicats de renouvellement économique, en élaborant des stratégies efficaces pour aider le personnel à assumer ses responsabilités familiales.

Des ateliers sur la garde d'enfants, les soins des personnes âgées, les congés spéciaux et les heures de travail flexibles étaient organisés dans le cadre de la conférence. Un document de travail a été publié conjointement par le syndicat international des Travailleurs unis de l'alimentation et du commerce — dont la majorité des membres sont des femmes — et la DGCCFO. ■

Etant donné le nombre croissant de femmes sur le marché du travail, de couples qui travaillent, de parents âgés et d'autres personnes à charge qui reçoivent des soins à domicile et la plus grande compétition au sein du marché du travail, les travailleuses et travailleurs ont de plus en plus besoin d'équilibrer leur vie professionnelle et familiale. Il est certain que les entreprises qui répondent aux besoins de leur personnel attirent — et gardent — du Les stratégies visant à résoudre ces questions et les initiatives conjointes des

question avec leurs fils, leurs frères et leurs amis — en confrontant les attitudes traditionnelles qui sont à la source de la violence faite aux femmes — et en aidant les autres à changer d'attitude.

La ministre a fait cette déclaration lors du lancement du livre, « Vos droits : un guide juridique à l'intention des femmes victimes d'agression », à la clinique Barbara Schiffer. Barbara Schiffer était une jeune avocate assassinée en 1980, peu de temps après son inscription au barreau.

La clinique, qui offre des services de soutien aux femmes victimes d'agression, a conçu ce guide avec l'aide de la DGCCFO. Le livre contient des renseignements sur le droit pénal, le droit de la famille, le logement, le bien-être social, l'immigration et d'autres questions juridiques préoccupant les femmes qui ont été maltraitées par leur conjoint.

À l'occasion d'une autre initiative entreprise pour marquer cette journée de commémoration, Madame Boyd a indiqué que les entreprises pouvaient contribuer à l'éducation et favoriser les changements. Elle a loué Hydro Ontario d'avoir créé un projet de programme d'éducation en milieu de travail pour sensibiliser le personnel à la violence faite aux femmes. Ce projet est entrepris en collaboration avec la DGCCFO.

« Les gens ont une vie de plus en plus chargée, c'est pourquoi le lieu de travail est extrêmement important pour les éduquer », a déclaré la ministre.

Il est essentiel que les hommes et les femmes réalisent que la violence peut prendre diverses formes — en commençant par le ridicule et les insultes — en passant par le harcèlement sexuel et l'agression sexuelle — pour finir par l'agression physique et parfois le meurtre.

« Le défi que nous devons relever, aujourd'hui et tous les jours — jusqu'à ce que la violence soit éliminée de notre société — est de ne jamais oublier et de ne jamais cesser d'œuvrer pour que la situation change ». ■

## Shirley Hoy à la tête de la DGCFO

La Direction générale de la condition féminine de l'Ontario a une nouvelle sous-ministre adjointe, Shirley Hoy a acquis ses compétences de gestionnaire en travaillant pour un gouvernement municipal et comme bénévole communautaire. Madame Hoy a été récemment directrice générale du bureau du président de la Communauté Urbaine de Toronto. À ce titre, elle dirigeait les activités quotidiennes du bureau et conseillait le président et les comités du conseil sur les questions politiques. «Le renouvellement économique est l'une des priorités du gouvernement de l'Ontario et j'attends avec impatience de voir la DGCFO jouer un rôle dans ce domaine», a déclaré Madame Hoy. «Compte tenu de la récession actuelle

et de l'augmentation des cas d'aide sociale — essentiellement des femmes et des enfants — il est à propos que notre ministre détienne le double portefeuille de ministre des Services sociaux et communautaires et de ministre déléguée à la Condition féminine.» Plus de femmes que jamais sont sur le marché du travail. Si l'on considère qu'il y a de plus en plus de familles qui gagnent deux salaires et qu'en l'an 2000 les femmes représenteront probablement plus de la moitié de la population active, il est clair que tout renouvellement économique devra tenir compte des femmes. D'autre part, étant donné que plus de 60 % des femmes mariées avec au moins un enfant de moins de six ans travaillent, le soutien accordé aux familles — comme la garde d'enfants — représentera une partie

## La violence faite aux femmes dramatisée dans un message télévisé

Pendant la campagne de prévention de la violence faite aux femmes de novembre, le public de l'Ontario a eu l'occasion de voir une dramatisation de la violence faite aux femmes sous des angles nouveaux. Une annonce de 60 secondes mettait en scène trois amis en train de faire un barbecue. L'un d'entre eux remarque que la femme de l'hôte a le visage couvert de bleus. Il dit à son ami sans détours : «C'est affreux ce que t'as fait là!» Dans une autre annonce de 30 secondes, une femme régle ses factures tout en se remémorant les insultes proférées par son mari. En sortant pour expédier son courrier, elle passe devant un miroir. L'image réfléchie est celle d'un visage couvert de cicatrices. On entend alors une voix qui dit : «Les agressions ne laissent pas toujours des marques visibles. Les insultes peuvent faire aussi mal que les coups.» Les deux annonces se terminent par :

«Aucun homme n'a le droit d'agresser une femme». Conçues dans le cadre de la sixième campagne annuelle de prévention de la violence faite aux femmes, ces deux annonces présentaient une approche différente. Les campagnes d'éducation publique précédentes s'adressaient essentiellement aux femmes — les informant que la violence faite aux femmes était anormale et intolérable. L'annonce mettait en scène les trois amis s'adresse directement aux hommes et indique clairement qu'il leur incombe de mettre fin à la violence faite aux femmes. L'annonce sur les marques invisibles est inédite, car c'est la première fois qu'une campagne aborde la question des mauvais traitements psychologiques. Ces annonces ont été diffusées en français et en anglais par de nombreuses stations de radio et en anglais par des groupes de femmes, des trousses éducatives ont été distribuées notamment à des groupes de femmes, à la police et aux médecins. De plus, 98 groupes communautaires de l'Ontario ont reçu des subventions pour mettre en oeuvre des projets locaux d'éducation publique sur la violence faite aux femmes. Ces subventions, de 200 000 \$ au total, ont aidé divers groupes à publier

de la documentation éducative, à organiser des ateliers, des tribunes communautaires et des projets d'intervention pour les étudiants, les femmes francophones, les femmes des minorités raciales, les immigrantes, les femmes plus âgées et les femmes handicapées, de même que pour les hommes. Les résultats de la campagne étaient encourageants. Notre recherche indique que 85 % des Ontariennes et Ontariens se souviennent de certains éléments de la campagne et environ six personnes sur 10 se souviennent d'avoir vu à la télévision une de nos annonces et parfois les deux. Les attitudes à l'égard de la violence faite aux femmes sont plus positives : Les gens sont moins enclins qu'il y a un an à penser que la violence faite aux femmes est le résultat de querelles qui tournent mal. Les gens sont plus indulgents qu'apparaissent avant envers les femmes qui continuent de vivre avec leur agresseur. D'autre part, la plupart des Ontariennes et des Ontariens conviennent que les mauvais traitements psychologiques peuvent être aussi destructeurs que la violence physique et plus de 70 % estiment que la responsabilité de modifier son comportement pour éviter la violence revient à l'agresseur. La plupart des habitues de la campagne estiment qu'il est important de continuer d'éduquer le public à la violence faite aux femmes.



«Shirley Hoy» suite à la page 3

important du renouvellement économique.

Ontario  
Women's  
Directorate

Spring/Summer 1992, Volume 4, Number 7

# Currents



## Consent Central to Sexual Assault Prevention Month

**A**ny sexual act without consent is sexual assault — and it's against the law.

That was the message men and women saw, heard and read on television, on radio and in print advertisements throughout Ontario's third annual Sexual Assault Prevention Month in May.

"Men have the responsibility to acknowledge and respect non-verbal messages such as resistance or turning away," Marion Boyd, Minister Responsible for Women's Issues, said in launching the provincewide public education campaign. "Women also have the right to refuse sexual advances at any point. They never give away that right."

Those two messages — one aimed at men, the other at women — were the key points in this year's media campaign.

Two dramatic television commercials drive the same points home to a general audience. In one, a man and a woman separately describe what happened the night before as flashbacks leave no doubt that, indeed, a crime was committed. In another commercial, a man challenges his friend's assertion that "she wanted it."

In both television commercials, "saying no" is also communicated through physical resistance and facial expressions.

This year's media campaign also included radio advertisements, which for the first time were aimed specifically at teenagers.

"Fifty per cent of all sexual assaults

happen to women 17 or younger. While fewer than 10 per cent of sexual assaults are ever reported, that figure drops to fewer than one per cent where date and acquaintance rapes are concerned,"

Ms. Boyd, told students at Northern Secondary School in Toronto, where the radio advertisements were first aired.

Like the television commercials, one radio advertisement is aimed at men, another is aimed at women. In the advertisement directed to young men, the message is that "going further than she wanted" means a guy has committed a criminal — not heroic or macho — act.

The advertisement directed to

messages produced by and for native women's communities. In all, 12,000 packages of information were sent out to women's groups, unions, school boards, judges and service providers such as doctors, hospitals, shelters and sexual assault crisis centres.

Some \$210,000 was granted by the directorate to 102 community groups for local education projects. (see Grants To Communities Help Educate Women About Sexual Assault, below)

"Since 1990, this government has almost tripled spending on initiatives against sexual assault, to \$17 million a year ... (in the public education campaigns) we're using the power of television, radio and newspapers, not simply to report the crime, but to help stop it, too," said Ms. Boyd.

The government-wide strategy on preventing sexual violence is co-ordinated by the Ontario Women's Directorate. ♦

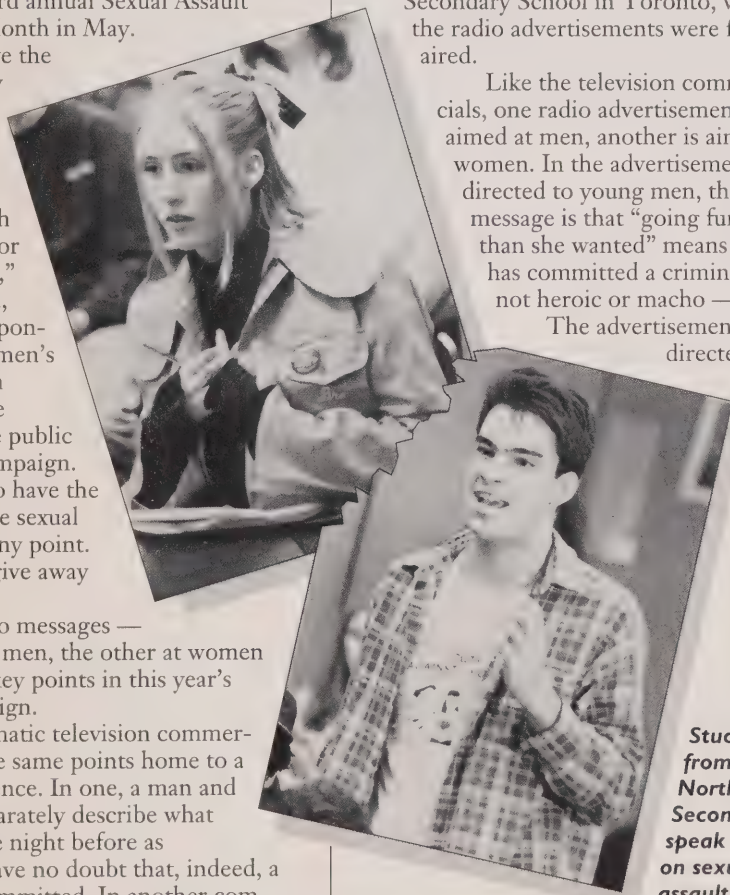
## Grants to Communities Help Educate Women About Sexual Assault

**W**hat should you do — or not do — if you are sexually assaulted? What's the truth about date rape? How do you help older women who have been assaulted? Are mental health professionals trained in sexual ethics?

These are some of the questions that community groups examined as part of public education projects carried out during Sexual Assault Prevention Month.

Some 102 projects were undertaken by women's groups throughout the province with help from \$210,000 in grants,

*continued on page 3*



Students from Northern Secondary speak out on sexual assault.

young women is "don't blame yourself — you didn't deserve or ask to be sexually assaulted."

Other elements of the provincewide public education campaign included newspaper advertisements declaring that "against our will is against the law", brochures in nine languages, posters and buttons and government funding for radio

# Aboriginal Organizations, Government Address Issue of Family Violence

**A** boriginal organizations and the Ontario government recently announced a new project to address the issue of family violence in Aboriginal communities.

In making the announcement with women's issues minister Marion Boyd and Bud Wildman, minister for Native affairs, Sylvia Maracle, Aboriginal co-chair of the steering committee said: "Violence touches all aspects of our lives. The Aboriginal organizations participating in this process are committed to working with our provincial partners to address violence in our communities."

"It's critical that Aboriginal people have the decision-making power to find their own solutions to family violence," said Ms. Boyd. "In order to be practical, long-term strategies have to be developed by the people directly affected."

To that end, "our Aboriginal partners in this joint undertaking will consult with women, men, families and groups to develop a holistic response to

family violence."

Funded by 11 ministries of the Ontario government, the consultations will be held both on- and off-reserve to document people's needs, review existing programs and services, and recommend action.



Sylvia Maracle

and

Marion Boyd

Funding for the two-year project will total \$670,000.

"The intended result is a comprehensive, culturally sensitive strategy against Aboriginal family violence," Ms. Boyd said.

Eleven Ontario Government minis-

tries and eight Aboriginal organizations are taking part in the steering committee. The partners will also establish links, where appropriate, with the federal government.

Aboriginal organizations participating in the consultations include the Union of Ontario Indians, the Ontario Federation of Indian Friendship Centres, the Chiefs of Ontario, the Nishnawbe-Aski Nation, the Ontario Native Women's Association, the Association of Iroquois and Allied Indians, the Ontario Metis Aboriginal Association and Grand Council Treaty 3.

The 11 Ontario Government ministries providing funding and participating in developing the strategy are the Ministries of the Attorney

General, Citizenship (Native Community Branch), Community and Social Services, Correctional Services, Education, Health, Housing, Northern Development and Mines, the Solicitor General, the Ontario Native Affairs Secretariat, and the Ontario Women's Directorate. ♦

## Northern Women, Cabinet Ministers Meet Face to Face in Thunder Bay Forum

**I**t was a major government dialogue on northwestern women's issues. But instead of taking its message to Queen's Park, the Northwestern Ontario Women's Decade Council — which represents some 18 organizations concerned with women's status — brought Queen's Park to the northwest.

On February 24, five Ontario Cabinet ministers and representatives of nine other ministries met with the groups in an all-day Cabinet Forum organized by the Decade Council.

The ministers heard 17 presentations on such issues as child care, health issues, long-term care reform, training and employment, family law, and violence against women.

The ministers heard of problems unique to northern women, of isolation in the north, and of the need for culturally-sensitive services. Among those presenting were Aboriginal, francophone, disabled, immigrant and visible minority women's

groups.

The forum was organized as a result of a regional conference by the Decade Council in November 1991. "Women Uniting for Change," which was attended by 300 women, recommended a forum presenting northwestern women's views to provincial Cabinet ministers.

Leni Untinen, Decade Council co-ordinator, told the ministers at the forum's close: We ask your government to join your political will with the voices of the women you have heard today, just as the 300 women from all walks of life — who attended the November meeting, found a common ground to unite for change."

Ministers attending the forum, included Marion Boyd (Community and Social Services, and Women's Issues), Richard Allen (Colleges and Universities and Skills Development), Howard Hampton (Attorney General), Karen Haslam (Culture and Communications), and Shelley Wark-Martyn (Revenue). The

forum was funded in part by the Ontario Women's Directorate and the federal Secretary of State Women's Program. ♦

Spring/Summer 1992, Volume 4, Number 7

### Currents

Currents is published by the Ontario Women's Directorate.

Editor: Stephanie Sule

For information or notification of a change of address write to: Currents, Ontario Women's Directorate, 2nd Floor, 480 University Avenue, Toronto, Ontario M5G 1V2. Telephone: (416) 597-4500.



Printed on recycled paper

**GRANTS**, continued from page 1  
distributed by the Ontario Women's Directorate.

"This is the third year that the Ontario Women's Directorate has given grants to community groups, to help them undertake public education projects about sexual assault," said program assistant Bridget Goldsmith. "These projects raise awareness and understanding about the myths and realities of sexual assault."

"This year, funding represents the broad cross-section of groups that applied for the grants. We received applications from a wide range of women's organizations, particularly Aboriginal and ethno-cultural groups, as well as groups that work with immigrant and racial minority women, francophone women and women with disabilities."

Maximum funding for any one community project under the Sexual Assault Public Education Grants Program is \$2,000 (or \$5,000 for regional projects designed to reach a number of communities).

These are some of the projects that took place during Sexual Assault Prevention Month to help raise awareness of sexual assault:

- ◆ advertisements: "What Part of No Don't You Understand!" and "Against Our Will is Against the Law"; through a grant to Women in Niagara (covering the Niagara region);
- ◆ a two-day retreat for Aboriginal women, dealing with sexual assault and family violence using traditional native methods, sponsored by Two Bears Cultural Survival Group in West Bay;
- ◆ a workshop and pamphlet about local sexual assault resources, for Spanish-speaking immigrants and refugees, sponsored by the Lutheran Refugee Committee of Kitchener and Waterloo;
- ◆ a pamphlet on sexual assault of older women, their daughters and granddaughters, produced by the Ontario Network for the Prevention of Elder Abuse in Toronto;
- ◆ an information night on sexual assault and advertisements in black/Caribbean media, sponsored by the Tropicana Community Services Organization in Scarborough;
- ◆ workshops in French, for black women, on date rape and sexual harassment, hosted by the Association des femmes noires de l'Ontario - A nous la Parole in Toronto.

If your community group would like to apply for a grant next year, the application deadline is December 1992. Contact the directorate's grants unit at 597-4585 for more information. ◆

## Women Make Progress with Community Grants Totalling \$399,729

**A**re you involved in a community organization that is concerned with furthering women's social, economic, or legal equality? Do you need money to help finance a specific project, such as a workshop, small publication, training sessions, or research into women's issues? Your organization may be eligible for a grant from the Ontario Women's Directorate.

Through its Community Grants Program, the directorate offers grants (most of which average \$5,000 - \$10,000 per project) for a wide range of activities that promote women's status. Grants are awarded three times a year; the next deadline for applications is December 1 (contact the Grants Unit at 597-4585).

The directorate recently awarded a total of \$399,729 to 40 organizations to help carry out projects that improve women's social, economic, or legal equality.

"A number of these projects focused on one of the most pressing issues in society today — violence against women," said Jeanne Eddington, grants co-ordinator. "But we also welcome grant applications for projects that involve issues of education, skills training, employment and the workplace. These issues are tied into women's capacity to earn a fair wage — a critical aspect of women's equality." Here is a partial listing of projects that were most recently awarded grants:

- ◆ The YWCA of St. Catharines received \$19,000 to run workshops and develop resource materials for Aboriginal, immigrant and racial minority women on work and family responsibilities, education and training related to

cultural barriers, employment, career directions and managing stress.

- ◆ The Disabled Women's Network (DAWN) received \$17,600 for a two-day symposium focusing on sexuality, self-esteem and sex education in order to reduce the risk of sexual assault.
- ◆ Direction Jeunesse of Ottawa received \$24,000 to train women and men from 10 francophone communities; they will work with young people on issues of sexism, sexual harassment, sex role stereotyping, sexual relationships and violence against women.
- ◆ Action Ontarienne Contre la Violence in Harrow received \$20,000 to conduct three study/training/networking days on issues of violence against women.
- ◆ The Social Planning Council of Sault Ste. Marie received \$24,000 to study elements of an integrated community plan for local sexual abuse services.
- ◆ The Women's Health Project in Ottawa received up to \$6,000 for a one-day forum on physical and mental health for women of all ages.
- ◆ Quinte United Immigrant Services of Belleville received \$6,185 to produce workshops on employment equity, labor law, violence and family law, for immigrant and racial minority women.
- ◆ The Comité responsable-modèles-à-imiter of Sudbury received \$3,000 to train role models in the health sciences; francophone role models will host a career day for students. ◆

## The Ontario Women's Directorate is moving

**T**he Ontario Women's Directorate is moving this fall, from its University Avenue offices to the 12th floor of 2 Carlton Street, at the corner of Yonge and Carlton (Toronto, Ontario, M5B 2M9).

"The new offices are designed so that our visitors won't have to go through a maze of hallways to find the services they want," said Penny Finneron of the Corporate Services Branch, relocation co-ordinator. "Our reception area, resource centre, public meeting rooms and information offices are in a convenient, central area."

The new offices incorporate barrier-free design, making access to the directorate easier for people with disabilities.

"Although our telephone numbers and address are changing, all calls and mail will be redirected," Ms. Finneron said. ◆



# Traditional Values Strengthen Aboriginal Women, Panel Says

**“A** boriginal Women: 500 Years of Struggle” was the theme of a March 9th panel discussion sponsored by the Ontario Women’s Directorate for International Women’s Day. Four Aboriginal women spoke on the history and contemporary problems of Aboriginal women to about 120 people.

Before the arrival of Europeans, “women were the centre of life in traditional communities, the keepers of culture,” said Sylvia Maracle, a Mohawk of the Wolf clan in opening the discussion. Ms. Maracle is the Aboriginal co-chair of the Aboriginal Family Violence Steering Committee and executive director of the Ontario Federation of Indian Friendship Centres. It was Europeans, she said, who introduced the concept of the patriarchy to Native People.

Maddy Harper, executive director of the Native Women’s Resource Centre in Toronto, described the issues and problems native women contend with each day and reflected that the barriers facing native women today are “still the same ones I had to face 25 years ago — [some of which are] unemployment, alcoholism,

reliance on the welfare system and discrimination in housing.”

She described how the Native Women’s Resource Centre started as “a small group of women who saw the need for a supportive environment for native women — a safe environment, a place where they can relate to other women like themselves” and where native women learn from their elders about women’s roles and responsibilities and build a good self-image.

Jeannette Lavell, a teacher, school principal and counsellor, and policy advisor to the Ontario Anti-Racism Secretariat, described how she and other native women married to non-native men challenged, in 1970, the section of the Indian Act which denied them native status when they married non-natives or non-status natives. A county court judge

told her at the time “You should be glad a white man married you.”

In 1985, the Charter of Rights and Freedoms’ equality section guaranteed native women their status and “after 15 years, I was legally able to be a member of my own reserve ... I’d never really left.”

Susan Hare, the immediate past president of the Ontario Native Women’s Association, spoke of continuance when she remarked: “Aboriginal women, like Mother Earth, are fated to endure, to continue.”

“While the effect of the colonization of Canada, through the Indian Act and religion, has been to undermine the influence of Aboriginal women, our exercise of self-government will pose another challenge for Aboriginal women ... to look to ourselves ... who can guide us here? Who can build houses? Who can rebuild relationships? Who is brave enough to trust in our own ways to doing things? Who can remain when things are tough? Who can dance together?”

The curriculum in our education system must reflect Aboriginal people, black people and new cultures, she concluded. ♦



Left to right ... Susan Hare, past president, Ontario Native Women’s Assoc.; Jeanette Lavell, Ontario Anti-Racism Secretariat; Sylvia Maracle, executive director, Ontario Federation of Indian Friendship Centres; and Maddy Harper, executive director, Native Women’s Resource Centre.

# Good Reading on Women's Issues

Case studies, research papers, videos and reports are available through the directorate's publications and distribution centre. Here is a listing of new publications that you can receive by calling (416) 597-4605, unless otherwise noted below.

## An Exploration of the Role of Physical and Sexual Abuse for Psychiatrically Institutionalized Women

What role does a history of physical, emotional and sexual abuse play in mental illness among female psychiatric patients? This 29-page paper, resulting from two years of research, looks at gender issues in the diagnosis and treatment of women hospitalized in psychiatric wards. The author, Temi Firsten, MSW, concludes that mental health professionals often fail to even *identify* abuse. The paper extensively cites other professional literature on this topic.

## You and Pay Equity

What is pay equity, and how is it different from "equal pay for equal work"? What is a pay equity plan, and is your workplace supposed to have one? What should you do if you don't agree with the pay equity plan in your workplace? These are the topics covered by this 12-page brochure, prepared by Ontario's Pay Equity Commission. The commission has two hotlines: call 1-800-387-8813 or 1-800-387-8887 (in Toronto, call 481-3314 or 481-3315).

## Is Pay Equity Working for You?

Also produced by the Pay Equity Commission, this eight-page brochure de-

scribes how to file a complaint with the commission if you object to your workplace's pay equity plan.

## Sisters and Brothers: Working Together

A 16-minute video in which Stephen Lewis,

Marketing Services Ltd., Markham (416/475-3750).

## Sharing the Balance

"Sharing the Balance ... The Union Gas Experience" is a 50-page study of how Union Gas helps its employees achieve a balance in handling their responsibilities not only at work, but at home. The study looks at the company's approach to day care, its retiree program, flexible work hours, "wellness" initiative, employee assistance program and relocation services.

## Sexual Assault Initiative 1991-1992 Update

This eight-page newsletter describes the work of the Ontario Government's Interministerial Committee on Sexual Assault, formed in May 1988 and now including 20 Ontario ministries and agencies. The government's goal is to reduce the incidence and impact of sexual assault of women; it has allocated almost \$17 million in 1991/92 to sexual assault prevention. This newsletter describes services to survivors of sexual assault, public education and other prevention strategies, and measures to improve the justice system's response to survivors of sexual assault.

## Small-Scale Shared Housing for Older Women: A Guide Through the Developmental Process

Older women don't have to move into a home for senior citizens; there is an alternative, and it's living co-operatively in shared living accommodations with other women of all ages. This book, produced by Sister Share Living, a non-profit collaboration of several women's organizations, is a step-by-step guide to small-scale housing projects for women. (Currently, Sister Share Living is retrofitting an



## New Sexual Assault poster.

respected human rights advocate and former Canadian ambassador to the United Nations, offers candid reflections to trade union leaders about women's participation in union activities, including holding office. This video was produced in partnership with the United Steelworkers of America, District 6. The video can be borrowed or purchased from L. M. Media

*continued on page 6*

# There's Free Advice and Legal Help for Women Seeking Pay Equity

**Y**ou think you're being paid less than your work is really worth to your employer. The reason your boss gives is that "you're paid according to the marketplace" or "we can't afford pay equity in this economy." You think that's wrong, but you don't have a union to turn to .... or money for a lawyer .... or your language or culture makes it difficult for you to speak out.

Now there's a free legal service that will help you find out about your rights and how to act on them.

The Pay Equity Advocacy and Legal Services (or PEALS) can give you legal advice, and have someone represent your interests in your workplace and before the Ontario Pay Equity Commission. It can also give you general and specific information, and refer you to other agencies that can help.

"Many women are simply not aware of their rights. A large part of our job is public education and consciousness raising," said Katerina Makovec, PEALS' community organizer.

"Pay equity is the law in Ontario. It is a right. But some women may be afraid to

speak up. PEALS tries to minimize the difficulties women face." PEALS has two full-time lawyers on its staff.

Ontario's pay equity law says that work done predominantly by women must be measured and compared to work done predominantly by men, working for the same "establishment". All jobs must be rated on the basis of skill, effort, responsibility and working conditions. If jobs get about the same rating, those people doing them must receive equivalent pay and benefits.

Most employers must display a pay equity plan in the workplace and show how and why jobs are compared.

"If your employer doesn't post a plan, we can help find out how your employer is ensuring pay equity. If you disagree with what's going on, and you are not represented by a union, we can help you act through your human resources department, or directly through the Pay Equity Commission," said Ms. Makovec.

PEALS is a non-profit, community organization funded by the Ontario government. Women in lower-paid occupations, who do not speak English or

French, or immigrant women are among the kinds of women PEALS wants to reach.

"We are very flexible," said Ms. Makovec. We will meet with women outside their workplace and outside of office hours. They can bring their children with them. We want to minimize the difficulty they have in coming forward."

PEALS will work with women's organizations, employment services and other groups that serve women on pay equity matters. It will also work with an individual, or a group of female employees, or employee associations. Women's groups can invite PEALS staff to speak on pay equity matters.

Contact Katerina Makovec at PEALS at 40 Eglinton Avenue East, Suite 804, Toronto, Ontario M4P 3A2 or call (collect if you need to) at (416) 482-1338.

Basic information about pay equity is available in new pamphlets available through Ontario's Pay Equity Commission.

(see "Good Reading On Women's Issues", p.5)

## GOOD READING

*continued from page 5*

existing house so five women can share it). The booklet describes how to plan your housing project and where to get help to implement it. Sister Share Living would like to hear from others involved in similar projects; to make contact, or to acquire the book, write to Sister Share Living c/o "Sistering" (one of the organizations collaborating on the housing project) at 181 Bathurst Street, Toronto, Ontario M5T 2R7.

## Breach of Trust in Sexual Assault: Statement of the Problem

These are two spiral-bound books from the Metro Action Committee on Public Violence Against Women and Children (METRAC), a Toronto-based agency. The first, booklet — "Part One: Review of Canadian Sentencing Decisions" — looks at the sentences handed out in so-called "stranger" assaults, compared to the sentences given in breach-of-trust assaults — those where the assaulter (such as a caregiver or professional) is known to, and trusted by, the survivor. The second booklet — "Part Two: Review of Social Institutions" — focuses on assaults committed by professionals, such as health care providers and teachers. Contact METRAC for copies of these publica-

tions, in Toronto at (416) 392-3135.

## Education at Work

This reports on a joint pilot project of the Canadian Union of Public Employees Local 79 and Metro Toronto's Homes for the Aged Division. It describes a one-year project to help entry-level nursing attendants qualify for enrollment in registered nursing attendant programs.

*Also, the Ontario Women's Directorate has one of the country's largest collections of literature and research on women's issues in the resource centre — and it's open to the public from 9:00 a.m. to 5:00 p.m., Monday through Friday. ♦*



# Main-d'oeuvre féminine et équité salariale : un service d'aide juridique gratuit

temps plein. FEALS a pour but d'aider des femmes occupant des postes moins bien rémunérés et qui ne peuvent s'exprimer ni en français, ni en anglais, ou qui sont immigrantes. « Nous essayons d'avoir beaucoup de flexibilité. Nous allons rencontrer les femmes en dehors des heures et de leur lieu de travail. Elles peuvent même venir nous rencontrer accompagnées de leurs enfants. Nous voulons les informer le plus facilement possible », a affirmé Mme Makovec. FEALS travaille autant auprès d'individus que de services d'emploi, d'associations d'employées ou de groupes de femmes. Les membres de FEALS peuvent être rejoints pour donner des conférences. Communiquez avec Katarina Makovec, PEALS, 40 avenue Eglinton est, Bureau 804, Toronto (Ontario) M4P 3A2, ou composez le (416) 482-1338 (à frais vides, au besoin). Vous pouvez également vous procurer des brochures sur l'équité salariale auprès de la Commission de l'équité salariale de l'Ontario (consultez la rubrique « Coin lecture », à la page 5).

à les éduquer », explique Katarina Makovec, organisatrice communautaire au FEALS. « L'équité salariale fait loi, en Ontario. C'est un droit. Malheureusement, certaines femmes hésitent à s'exprimer. FEALS tente de minimiser les difficultés auxquelles elles se butent. » En Ontario, la loi stipule que toutes les fonctions doivent être évaluées en fonction du niveau de technique, d'efforts et de responsabilités qu'elles exigent, de même qu'en fonction des conditions de travail. Lorsque deux postes reçoivent la même note d'évaluation, leur rémunération doit être équivalente. De plus, la majorité des employées et des employeurs sont tenus d'afficher leur politique en matière d'équité salariale et de la justifier. « Si votre employeuse ou employeur ne le fait pas, nous pouvons vous aider à connaître les mesures prises pour assurer l'équité salariale », a assuré Mme Makovec. PEALS est un organisme communautaire sans but lucratif qui est subventionné par le gouvernement de l'Ontario. Deux avocates y travaillent à

vous croyez que votre travail vaut plus que votre salaire. Votre employeuse ou employeur prétend que « vous êtes payée en fonction du marché » ou « que la conjoncture économique actuelle ne lui permet d'assurer une équité salariale ». Ces raisons ne vous suffisent pas mais il n'y a aucun syndicat pour vous appuyer dans vos démarches et vous ne pouvez pas vous payer les services d'une avocate ou d'un avocat. Ou peut-être est-ce votre langue et votre culture d'origine qui vous empêchent de vous exprimer. Si tel est votre cas, sachez qu'il existe maintenant un service juridique gratuit pour faire valoir vos droits. Le Pay Equity Advocacy and Legal Services (PEALS) est là pour vous conseiller et représenter vos intérêts en milieu de travail et devant la Commission de l'équité salariale de l'Ontario. Il peut également vous procurer de l'information et vous orienter vers d'autres ressources. « Un grand nombre de femmes ne connaissent tout simplement leurs droits. Notre travail consiste donc principalement

## COIN LECTURE

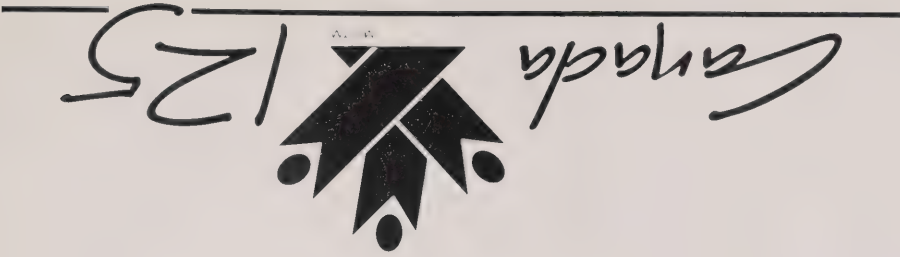
*suite de la page 5*

par une « connaissance » de la victime. Le deuxième ouvrage s'intitule « Revue des institutions sociales » et fait l'étude des agressions commises par les professionnels, qu'il s'agisse des enseignants, des fournisseurs de soins de santé ou autres. Pour recevoir des

## Education au travail

exemplaires de ces publications, veuillez communiquer avec METRAC, au (416) 392-3135. Le Syndicat canadien de la fonction publique, section 79, et le Metro Toronto ont publié un rapport sur un projet-pilote

*Le Centre de documentation de la DGCFO possède également une des plus grandes collections de documents et de rapports de recherche sur la condition féminine. Il est ouvert au public du lundi au vendredi, de 9h à 17h. ♦*



Des études de cas, des rapports de recherche et des vidéos sont disponibles auprès du Service de publication et de distribution de la DGCFQ. Voici quelques-unes des nouvelles publications que vous pouvez vous procurer en appelant au (416) 597-4605.

## Les femmes hospitalisées dans des établissements psychiatriques ou le rôle des agressions physiques et sexuelles

Quel est le rôle d'un antécédent de violence sexuelle, émotionnelle et physique sur la santé mentale des patientes en milieu psychiatrique? Témis

Erstien, travailleuse sociale en milieu hospitalier, nous offre le fruit de deux ans de recherche dans un document de 29 pages. Selon elle, les professionnelles et les professionnels de la santé n'arrivent souvent même pas à reconnaître les abus.

## L'équité salariale et vous

En quoi consiste l'équité salariale et comment se

différencie-t-elle de l'énoncé «à travail égal, salaire égal»?

Qu'est-ce qu'un programme en matière d'équité salariale et doit-il être présent dans votre milieu de travail? Que

devez-vous faire si vous êtes en désaccord avec le programme d'équité de votre employeuse ou employeur? Ce sont là les

sujets traités par la Commission de l'équité salariale de l'Ontario dans une brochure de 12 pages. Deux lignes de renseignements sont aussi mises à votre disposition. Il s'agit du 1-800-387-8813 ou du 481-3314 ou le 481-3315).

## Est-ce que l'équité salariale vous est équitable?

La Commission de l'équité salariale a aussi produit un dépliant vous indiquant la

marche à suivre pour déposer une plainte auprès d'elle.

Stephen Lewis, ancien ambassadeur canadien aux Nations-Unies et



## La nouvelle affiche sur les agressions sexuelles

Le célèbre défenseur des droits de la personne, discute de la participation des femmes aux activités syndicales, notamment dans des postes de direction, devant des dirigeants syndicaux. Un vidéo de 16 minutes, produit en collaboration avec le Syndicat des métallurgistes unis

## Le bon équilibre

d'Amérique, région 6, disponible auprès de L.M. Media Marketing Services Limited, Markham, au (416) 475-3750.

«Un équilibre à partager... l'expérience d'Union Gas» est une étude sur la façon dont la compagnie Union gas aide ses employés et ses employés à harmoniser leurs responsabilités au travail et à la maison. L'étude analyse la démarche de la compagnie en ce qui a trait à ses divers programmes sociaux: garde d'enfants, personnes à la retraite, heures de travail flexibles, soutien au personnel et services de transfert.

## Initiative en matière d'agression sexuelle - Mise à jour 1991/92

En mai 1988, le gouvernement de l'Ontario mettait sur pied un comité interministériel sur l'agression sexuelle. Aujourd'hui, ce comité rassemble 20 ministères et agences dont l'objectif est de réduire la fréquence et l'impact des agressions sexuelles sur les femmes. Pour l'année 1991-92, le comité a alloué près de 17 millions \$ à la prévention de l'agression sexuelle. Un bulletin fait le compte-rendu des travaux du comité et détaille les services offerts aux victimes.

## Abus de confiance en matière d'agression sexuelle

Le Metro Action Committee on Public Violence against Women and Children (METRAC) de Toronto vient de publier deux ouvrages sur les agressions sexuelles. Le premier s'intitule «Revue des décisions sur la détermination de la peine au Canada». Cet ouvrage analyse les jugements rendus par les tribunaux en matière d'agression sexuelle, selon que le crime ait été commis par un «étranger» ou

# Les valeurs traditionnelles soutiennent la population autochtone

«L»  
es femmes  
autochtones: 500  
ans de lutte.» Tel  
sion commandité par la DGCF  
dans le cadre de la Journée internationale  
de la femme. Devant un auditoire  
d'environ 120 personnes, quatre femmes  
autochtones sont venues se raconter.

Sylvia Maracle, directrice administrative de la Ontario Federation of Indian Friendship Centres, présidente autochtone du Comité de direction contre la violence en milieu familial et membre du clan Wolf de la tribu des Mohawks, a d'abord rappelé qu'avant l'arrivée des Européens, les femmes étaient le «pivot des communautés traditionnelles, les gardiennes de la culture autochtone».

«Ce sont les Européens qui nous ont inculqué le concept de patriarcat», a-t-elle ajouté.

Ensuite, Maddy Harper, directrice administrative du Native Women's Resource Centre de Toronto, a parlé des problèmes que doivent affronter quotidiennement les femmes autochtones.

«Les obstacles auxquels se butent les femmes d'aujourd'hui sont les mêmes que j'ai moi-même rencontrés il y a 25 ans :

environnement, alcoolisme, dépendance au système d'aide sociale et discrimination en matière de logement», a-t-elle expliqué.

Puis, Mme Harper a raconté l'histoire du Native Women's Resource Centre. «C'était, à l'origine, un petit groupe de femmes qui avaient ressenti le besoin de procurer un soutien aux femmes autochtones: un environnement à l'abri du danger, un lieu d'échange où les femmes pourraient discuter librement entre elles et apprendre de leurs aînées leurs rôles et responsabilités. Bref, un endroit où elles pourraient se recréer une bonne image d'elles-mêmes.»

Jeannette Lavell, enseignante, directrice d'école, conseillère pédagogique et conseillère politique à la Direction des relations interraciales, a parlé de la lutte des femmes autochtones devant les tribunaux contre une section de la Loi sur les Indiens. Cette section enlevait aux femmes leur statut d'autochtone une fois qu'elles étaient mariées à des non-

autochtones ou des autochtones non inscrits. Mme Lavell a raconté qu'un juge lui avait même dit «Comptez-vous chanceuse qu'un homme de race blanche vous ait épousée». En 1985, la Charte des droits et libertés garantissait finalement aux femmes autochtones leur statut. «J'étais en mesure, quinze ans plus tard, de devenir aux yeux de la loi une membre à part entière de ma réserve... que je n'avais d'ailleurs jamais vraiment quittée», s'est rappelé Mme Lavell.

«Les femmes autochtones, tout comme mère nature, sont destinées à subir et à survivre», a déclaré pour sa part Susan Hare, présidente sortante de l'Association des femmes autochtones de l'Ontario. «La colonisation du Canada, par l'intermédiaire de la Loi sur les Indiens et de la religion, a eu pour effet d'amoindrir l'influence des femmes autochtones au sein de leur communauté. Aujourd'hui, l'autonomie politique réclamée par les peuples autochtones est un autre défi que doivent relever les femmes.» Mme Hare a conclu en disant que notre système d'éducation se doit de refléter les cultures autochtones, nouvelles et minoritaires. ♦



Le gauche à droite : Susan Hare, présidente sortante de l'Association des femmes autochtones de l'Ontario; Jeannette Lavell, du Secrétariat indien de l'action antiraciste; Sylvia Maracle, directrice administrative de la Ontario Federation of Indian Friendship Centres; et Maddy Harper, directrice administrative du Native Women's Resource Centre.

une femme âgée qui a été agressée? Est-ce que les professionnelles et professionnels de la santé mentale ont une formation en éthique sexuelle? Ce sont là quelques-unes des questions qui ont été examinées par divers groupes communautaires durant le mois de prévention des agressions sexuelles.

En effet, la DGCFO a distribué 210 000 \$ en subventions pour des projets éducatifs à des groupes de femmes partout en province. «La DGCFO subventionne pour une troisième année consécutive des projets locaux. Ceux-ci servent à faire comprendre et connaître les mythes et les réalités qui entourent l'agression sexuelle», a indiqué Aviva Rubin, adjointe au programme. «Nous avons reçu des demandes provenant de divers organismes de femmes, et tout particulièrement de groupes autochtones et ethno-culturels, ainsi que des groupes travaillant auprès d'immigrantes et de femmes des minorités raciales, de femmes francophones et de femmes handicapées», a-t-elle ajouté.

La subvention maximale est de 2 000 \$ pour un projet communautaire d'éducation publique sur l'agression sexuelle ou de 5 000 \$ pour des projets d'envergure régionale desservant plusieurs communautés. Certains de ces projets se sont déroulés durant le mois de prévention de l'agression sexuelle.

#### Quelques exemples :

- ◆ Ateliers en français sur le viol dans les fréquentations et le harcèlement sexuel organisés par l'Association des femmes noires de l'Ontario - À nous la parole à Toronto;
- ◆ Ateliers et trousse d'information élaborés par le Comité d'intervention du Niagara de Thorold South;
- ◆ Plusieurs activités dont la présentation de la pièce de théâtre «Briker la chaîne» et trois séminaires d'une demi-journée organisés par le Comité d'intervention de Trenton du Réseau des femmes du Sud de l'Ontario;
- ◆ Ateliers sur les ressources locales en matière d'agression sexuelle tenus par le Centre des services communautaires de Vanier;
- ◆ Une brochure bilingue produite par le Comité de coordination en matière de violence faite aux femmes de Prescott-Russell, à Hawkesbury.

Si votre groupe communautaire est intéressé à déposer une demande de subvention, la prochaine date limite de présentation des demandes est décembre 1992. Communiquez avec l'Unité des subventions de la DGCFO au (416) 597-4585. ◆

## Les subventions à la hausse

- l'intention des femmes autochtones, des femmes de minorités raciales et des immigrantes.
- ◆ Le Réseau d'action des femmes handicapées du Canada (DAWN) a reçu 17 600 \$ pour un symposium de deux jours sur l'éducation sexuelle et l'estime de soi ayant pour but de réduire les risques d'agression sexuelle.
  - ◆ Direction Jeunesse d'Ottawa a reçu 24 000 \$ pour la formation d'hommes et de femmes de dix communautés francophones qui travailleront avec des jeunes sur des questions relatives aux relations sexuelles, aux stéréotypes sexuels, au harcèlement sexuel et à la violence faite aux femmes.
  - ◆ L'Action ontarienne a reçu 20 000 \$ pour organiser trois journées d'étude, de formation et d'entraide sur la violence faite aux femmes.
  - ◆ Le Social Planning Council de Sault-Ste-Marie a reçu 24 000 \$ pour étudier un programme communautaire de services locaux contre les abus sexuels.
  - ◆ Le Women's Health Project d'Ottawa a reçu 6 000 \$ pour une journée de discussion sur la santé physique et mentale des femmes.
  - ◆ Le Quinte United Immigrant Services de Belleville a reçu 6 185 \$ pour tenir des ateliers sur l'équité en matière d'emploi, le droit du travail, le droit de la famille et la violence à l'intention des immigrantes et des femmes des minorités raciales.
  - ◆ Le comité responsable Modèle-a-imiter de Sudbury a reçu 3 000 \$ pour la formation de femmes-modèles travaillant dans le domaine des sciences de la santé et la tenue d'une journée-carrière en français. ◆

## La DGCFO déménage

et autonome, la DGCFO déménagera ses pénates au 2, rue Carlton, 12<sup>e</sup> étage, Toronto (Ontario), M5B 2M9, à l'intersection de la rue Yonge. «Nos nouveaux locaux seront plus accessibles aux visiteuses et aux visiteurs», a assuré Penny Finneron, coordonnatrice de la réinstallation à la Direction des services

généraux. «La réception, le centre de documentation, les bureaux de renseignements, de même que les salles de réunion sont regroupés dans un endroit facile d'accès, y compris pour les personnes handicapées», a-t-elle ajouté. Appels et courtier seront réacheminés. ◆



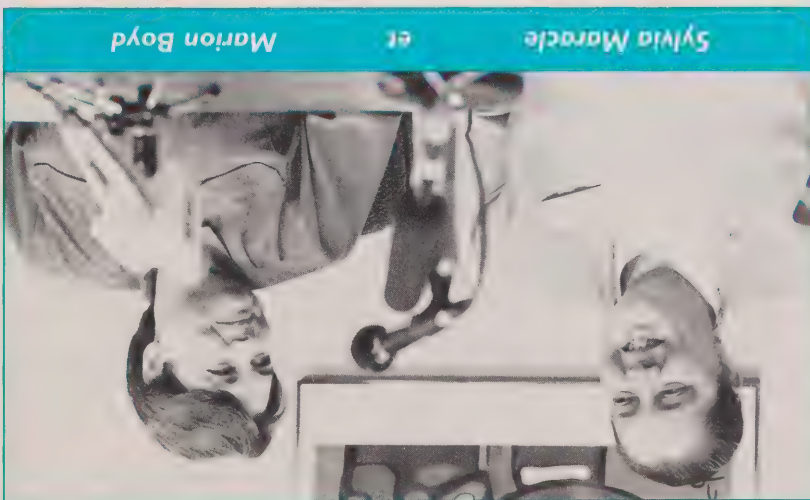
# Gouvernement et autochtones examinent la violence familiale

**M**arion Boyd, ministre déléguée à la Condition féminine, et Bud Wildman, ministre délégué aux Affaires autochtones, de concert avec plusieurs organismes autochtones, ont annoncé récemment le lancement d'un projet traitant de la violence au foyer dans les communautés autochtones.

«La violence touche tous les aspects de notre quotidien. Les organismes autochtones participant à ce projet se sont engagés à travailler avec leurs partenaires provinciaux pour étudier la question de la violence au sein de leur communauté», a déclaré Sylvia Maracle, co-présidente autochtone du comité de direction.

«Il est essentiel que le peuple autochtone trouve ses propres solutions à la violence en milieu familial», a affirmé pour sa part Mme Boyd. «Pour ce faire, des stratégies à long terme doivent être élaborées par les personnes qui sont directement concernées. Nos partenaires autochtones consulteront donc des femmes, des hommes, des familles et des groupes afin d'élaborer une

solution globale au problème.» Les consultations seront tenues à l'intérieur et à l'extérieur des réserves. Elles serviront à identifier les besoins de la population autochtone, évaluer les programmes et les services en place et



Sylvia Maracle et Marion Boyd

recommander les mesures à prendre. «L'objectif ultime de ce projet est d'établir une stratégie contre la violence qui soit adaptée à la culture autochtone», a soutenu Mme Boyd. Le projet, qui est subventionné par 11 ministères du gouvernement ontarien, devrait s'étaler

sur une période de deux ans. Il coûtera 670 000 \$. Le comité de direction regroupe 11 ministères ontariens et 8 organisations autochtones. Les partenaires établiront également au besoin des liens avec le gouvernement fédéral. Les ministères participants sont ceux du Procureur général, des Affaires civiles (direction des Affaires autochtones), des Services sociaux et des Services correctionnels, de l'Éducation, de la Santé, du Logement, du Développement du Nord et des mines, de même que le Secrétaire des Affaires autochtones et la Direction générale de la condition féminine. Les organisations autochtones de l'Ontario, l'Association des femmes autochtones de l'Ontario, l'Association des Indiens et Allied Indians, l'Association des Métis Autochtones de l'Ontario et le Grand conseil du traité no. 3. ♦

## Face-à-face à Thunder Bay : femmes du Nord-Ouest vs ministres

**C**inq ministres, ainsi que des représentants de neuf autres ministères, participaient, le 24 novembre 1991. En effet, les quelque 300 femmes ayant participé à la «Coalition des femmes pour le changement» avaient recommandé la tenue d'une séance de discussion avec le gouvernement provincial. «Nous demandons à votre gouvernement d'unir sa volonté politique aux voix des femmes que vous avez entendues ici aujourd'hui, tout comme les 300 femmes de tous secteurs qui participaient à la réunion de novembre ont trouvé une cause commune pour le changement», a déclaré Leni Untinen, coordonnatrice du Decade Council. Les ministres participants étaient Marion Boyd (Services sociaux et communautaires et Condition féminine), Richard Allen (Collèges et Universités et Formation professionnelle), Howard Hampton (Procureur général), Karen

présentatrices. Cette journée de discussion était

*Courants*

Numéro 7, Volume 4, Printemps/Été 1992

Haslam (Culture et Communications) et Shelley Wark-Martyn (Revenu). ♦

La revue Courants est publiée par la Direction générale de la condition féminine de l'Ontario

Rédaction: Stephanie Sule

Pour renseignements ou avis de changement d'adresse, prière d'écrire à :

Courants, Direction générale de la condition féminine de l'Ontario, 2<sup>e</sup> étage, 480 avenue University, Toronto (Ontario) M5G 1V2

Téléphone (416) 597-4500



Imprimé sur du papier recyclé



# Courants

## Violence faite aux femmes : la question du consentement

«**T**out acte sexuel sans consentement est une agression sexuelle - et c'est un crime.» Tel était le thème de la troisième campagne

annuelle de

prévention

de la

violence faite

aux femmes

qui a été

diffusé dans les

médias au mois

de mai dernier.

«Les hommes

ont la respon-

sabilité de

reconnaître et de

respecter les mes-

sages non verbaux de

résistance ou de

refus», a déclaré, lors

du lancement de la

campagne médiatique,

Marion Boyd, ministre

déleguée à la condition

féminine. «Et les femmes,

elles, ont le droit de repousser les

avances sexuelles en toutes

circonstances. Il s'agit là d'un droit

inaliénable», a-t-elle ajouté.

Cette année, la campagne

médiatique tentait de sensibiliser

autant les hommes que les femmes

au problème de la violence

conjugale. À la télévision, deux messages

étaient diffusés. Dans le premier, un

homme et une femme donnent chacun

leur version des choses; dans le second, un

homme explique à un autre qu'il a fait «ce

qu'elle voulait». Pourtant, dans les deux

cas, des «Flash-backs» nous montre

clairement qu'il y a eu «crime», le refus de

la jeune femme étant communiqué par sa

résistance physique et les expressions de

son visage.

À la radio, les messages visaient tout

particulièrement les adolescentes et les

adolescents. Pour ces derniers, la

publicité mettait l'accent sur le fait

qu'aller plus loin qu'une fille ne le

veut est une acte criminel et non

un exploit «virtuel». Pour les filles,

le message était déculpabilisant:

«Ne te sens pas coupable, tu ne

méritais pas d'être agressée, tu

ne demandais pas à l'être.»

Devant des étudiants et

des étudiants du Northern

Secondary School à

Toronto où la publicité-

radio a été

lancée,

Des

étudiantes

du

Northern

Secondary

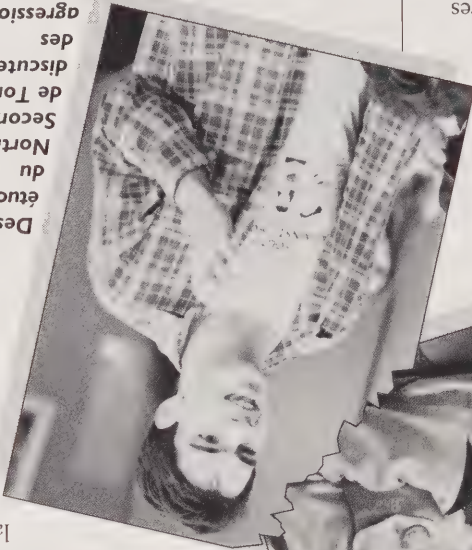
de Toronto

discutent

des

agressions

sexuelles.



Des  
étudiantes  
du  
Northern  
Secondary  
de Toronto  
discutent  
des  
agressions  
sexuelles.

Mme Boyd a d'ailleurs souligné que 50% des agressions sexuelles surviennent aux femmes de 17 ans ou moins. «Moins de 10% de ces agressions sont rapportées et ce chiffre chute à moins de 1% dans le cas de viol dans les fréquentations», a-t-elle expliqué.

De la publicité sur le thème «Contre

## Agression sexuelle : des subventions pour sensibiliser

mon gré, c'est contre la loi», des brochures en neuf langues différentes, des affiches, des macarons ainsi que des subventions pour la diffusion de messages radiophoniques produits par et pour les autochtones ont aussi été distribués dans le cadre de cette campagne médiatique. Au total, 12 000 cahiers d'information ont été envoyés à des groupes de femmes, des syndicats, des conseils scolaires, des juges et des fournisseurs de services tels que médécins, hôpitaux, maisons d'hébergement et centres pour victimes d'agression sexuelle. De plus, la DGCFQ a versé quelque 210 000 \$ à 102 groupes communautaires pour des projets locaux (consultez l'article «Les subventions servent à éduquer les femmes au sujet de l'agression sexuelle», à la page 3).

«Depuis 1990, notre gouvernement a presque triple ses fonds alloués aux projets concernant les agressions sexuelles, ce qui totalise maintenant 17 millions \$ par année (pour les campagnes d'éducation publique). Nous utilisons les médias non seulement pour déclarer le crime, mais aussi pour aider à l'éliminer», a déclaré Mme Boyd. La stratégie gouvernementale en matière de prévention de la violence sexuelle est coordonnée par la DGCFQ.

ne faire si vous êtes victime d'agression sexuelle? En quoi consiste vraiment le viol dans les fréquentations? Comment venir en aide à

suite à la page 3

LAZON  
WD  
C76



Ontario  
Women's  
Directorate

Fall 1992, Volume 4, Number 8

# Currents

## Wife Assault Prevention Month Raises Awareness, Alters Attitudes

**A**ttitudes to wife assault are changing.

Market research indicates 72 per cent of Ontarians believe it is up to men to take responsibility for ending wife assault.

The research, commissioned by the directorate as a follow-up to Wife Assault Prevention Month last year (the sixth year of the campaign), found that attitudes on the issue of wife assault have changed:

- ◆ people are less likely than they were a year earlier to view wife assault as merely "an argument that got out of hand" and
- ◆ people are more understanding toward women who continue to live with an assaultive partner.

"These results are encouraging," said Marion Boyd, Minister Responsible for Women's Issues. "But we must not become complacent or think that we can slow our efforts to prevent wife assault. We have a long way to go before wife assault ceases to be a major threat to



**Marion Boyd (L), Minister Responsible for Women's Issues and Pearl MacKay (R), Chair of the Woman's Committee, United Food and Commercial Workers, at the Ontario Federation of Labour Women's Conference, October 1992.**

### 1 IN 5

**Men Living With a Woman  
Admits to Using  
Violence Against Her**

**I**t is because of chilling statistics like this one that November has once again been declared **Wife Assault Prevention Month**.

Wife Assault occurs throughout our society. It happens in all economic, social, racial, ethnic and age groups.

Wife assault isn't about an argument that got out of hand. It is about the batterer's desire for power and control over his partner.

No woman deserves to be beaten. The abuse of women in their homes cannot be tolerated.

If you are being abused -- or you know someone who is -- call the **Wife Assault Helpline**, listed in your phone book.

**No Man Has the Right to  
Assault a Woman**



Ontario  
Women's  
Directorate



Printed on recycled paper

women in this province."

The minister also stressed that we have to make sure that *all* women and men have access to our messages about wife assault.

To this end, materials about wife assault are being developed in 17 languages this year.

"Brochures are being developed in Amharic, Arabic, Cambodian, Chinese, Farsi, Haitian Creole, Hindi, Korean, Laotian, Lingala, Polish, Portuguese, Spanish, Somali, Swahili, Trigrinya and Vietnamese," said Lorraine Williams, communications co-ordinator of the directorate's wife assault prevention campaign. "To ensure that specific community, cultural and language needs are met, each brochure is being developed by women's groups, working with the directorate."

"By taking a community and a centrally-co-ordinated approach, not only do

we ensure that appropriate and consistent messages are delivered, but we're finding and arranging partnerships with groups we might not have found otherwise."

The brochures, Ms. Williams said, contain basically similar content and tone, and include space for local groups to add their own inserts and information.

The public education campaign includes television, radio and newspaper advertisements. "No man has the right to assault a woman" was the message underlying two television ads that are largely directed at men. (These ads, produced in English and French, were first broadcast last year.)

"Wife assault is against the law" was the message in newspaper ads, aimed at women, and published in 12 languages.

During Wife Assault Prevention Month, the directorate distributed

*continued on page 2*

## Her Story Told in Women's History Month

**Q**uick. Name great figures in history in the arts, science, politics, medicine and law.

Not a hard question, you think.

Ah, but there's a catch. Name *women* who've made contributions to those fields of human endeavour. Not so easy, is it?

Women's contributions to society — previously ignored, or appropriated, through millennia — will be going on the record, bit by bit, with some help from Canada's Women's History Month in October.

This year's Women's History Month, the first, is aimed at raising basic awareness of the celebration.

"The aim of Women's History Month is to foster an appreciation for the past and present contributions of women in Canada — locally, regionally and nationally — and to recognize the achievements of women as a vital part of our Canadian heritage. The occasion has particular significance in this, Canada's 125th year as a nation," said Mary Collins, Canada's Minister Responsible for the Status of Women.

October was chosen as the most appropriate month because on October 18, 1929, the British Privy Council ruled, in response to a legal appeal by five women, that women were indeed "persons" under the British North America Act. The historic ruling helped pave the way for women to hold political office.

One of those "Alberta Five" women was Nellie McClung, who once said: "People must know the past to understand the present and face the future." In the same spirit of establishing historical context, the first Women's

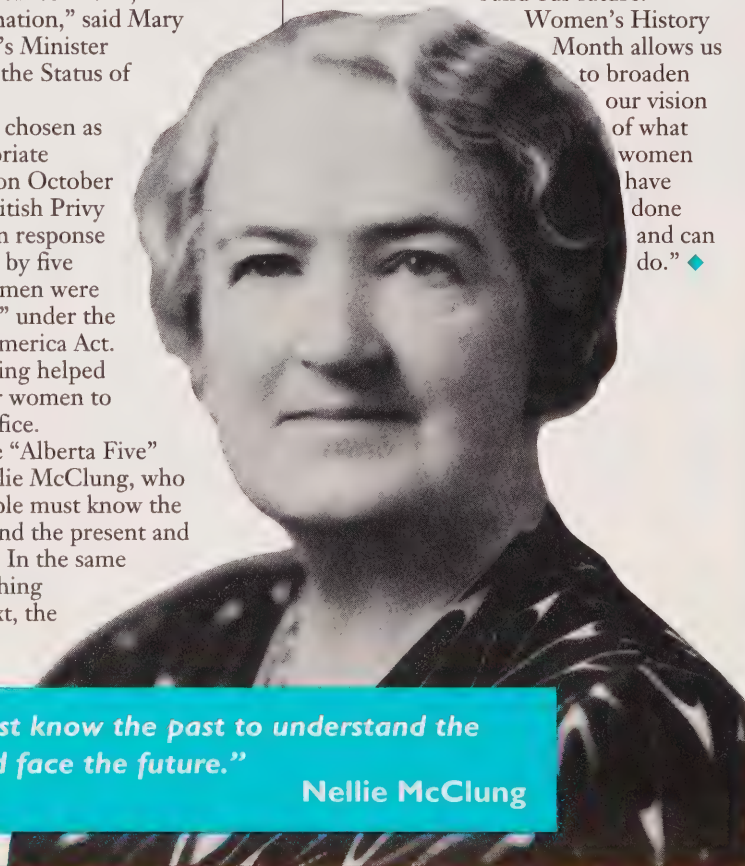
History Month was celebrated across Canada with exhibits, posters, educational displays, articles and art exhibitions, focusing mostly on the heritage aspects of women's achievements.

In Ontario, the Ontario Women's Directorate is producing a series of fact sheets on "Moments in History." The first in this series, "A Very Personal Cause: the Story Behind the Person's Case," is now available from the directorate's Publications Unit; telephone Toronto (416) 314-0292.

"Women's achievements in history have not been well documented," said Marion Boyd, Ontario's Minister Responsible for Women's Issues. "I hope Women's History Month will be a catalyst for telling women's stories and fostering a real appreciation and understanding of women's contribution to Canadian history."

"As Nellie McClung suggested, we need to rediscover our past in order to build our future."

Women's History Month allows us to broaden our vision of what women have done and can do." ♦



**"People must know the past to understand the present and face the future."**

**Nellie McClung**

## WIFE ASSAULT PREVENTION MONTH

*continued from page 1*

brochures, buttons, posters and 12,000 education kits to many Ontario women's groups and to organizations that provide services to women in distress, such as shelters, counselling services, police and doctors.

In addition to the provincewide advertising campaign, public education took on a more local note. One hundred and fourteen women's groups across the province received \$200,000 in funding from the directorate's Wife Assault Prevention Public Education Grants to produce public information materials on the issue.

Here's a sampling of projects undertaken by women's groups to support Wife Assault Prevention Month. (Each grant was for a maximum of \$2,000):

- ♦ Women in Niagara, of St. Catharines, produced buttons with an anti-wife-assault message.
- ♦ Hoshizaki House Dryden District Crisis Shelter developed radio ads.
- ♦ The Association of Women of India in Canada, in Markham, held a workshop and produced a newsletter.
- ♦ The South Asian Centre of Windsor conducted a workshop and produced an information kit.
- ♦ The Parkdale Committee to End Wife Assault, in Toronto, translated and published a brochure.
- ♦ Bernadette McCann House for Women, of Pembroke, distributed pamphlets.
- ♦ The Federation des femmes canadiennes francaises section Resurrection of Sturgeon Falls put on a workshop. ♦

Fall 1992, Volume 4, Number 8

## Courants

Currents is published by the Ontario Women's Directorate.

Editor: Stephanie Sule

For information or notification of a change of address write to: Currents, Ontario Women's Directorate, 2nd Floor, 480 University Avenue, Toronto, Ontario M5G 1V2. Telephone: (416) 597-4500.



Printed on recycled paper

# Community Grants Totalling \$276,362 Fund Women's Projects Across Ontario

**T**here are hundreds of women's groups throughout Ontario, quietly chipping away at barriers to women's social, economic and legal equality through projects large and small. To help these projects get off the ground, the Ontario Women's Directorate offers funding by way of its Community Grants Program. Grants are awarded three times a year. The most recent round of grants included 32 women's groups which were awarded a total of \$276,362.

## HOW TO APPLY FOR A COMMUNITY GRANT

**I**s your women's organization sponsoring a one-time project that benefits local women? Your project may be eligible for a grant from the Ontario Women's Directorate.

Three times a year, local projects are funded through the Community Grants Program. The deadlines for grant applications are April 1, August 1 and December 1.

Grants range up to \$24,000 for a single project.

"The purpose of these grants is to promote women's social, economic and legal equality," says Marion Boyd, Minister Responsible for Women's Issues. "Generally, these local projects focus on one of the directorate's priority issues: Violence against women, poverty, balancing paid work and family, or workplace discrimination.

"The directorate is also interested in

projects that focus on aboriginal women, immigrant and racial minority women, women with disabilities, rural and farm women, northern women, and Francophone women."

If the idea of filling out forms is a daunting one, take heart. The directorate has prepared a handbook, "Your Guide to the Ontario Women's Directorate's Community Grants Program." Written in straightforward language and in question-and-answer format, the booklet explains what kinds of projects are eligible for funding, how to apply, and how to determine if your organization's project fits the criteria.

To get a copy of the handbook, which is free, contact the OWD Grants Unit in Toronto at (416) 314-0383 or (416) 314-0384; collect calls are accepted.

specifically to raise awareness about family violence.

- ◆ Union culturelle des franco-ontariennes (La coalition vivre son leadership) in Ottawa received \$2,500 to conduct workshops in leadership skills for Francophone women.
- ◆ The London Intercommunity Health Centre received \$10,000 to produce workshops on employment issues facing immigrant women.

Among the projects funded:

- ◆ The Student Career Awareness Committee of New Liskeard was awarded \$1,508 to sponsor an employment equity career day for

Grades Seven and Eight students.

- ◆ Equay-Wuk Women's Group Inc. of Sioux Lookout received \$24,000 to host a conference linking women's groups to chiefs and band councils,

- ◆ Women Take the Airwaves of Toronto, sponsored by the Disabled Women's Network, received \$12,000 to produce audio tapes on women's issues (such as violence and access to health services); the tapes will be distributed to disabled women, native women, poor women and women of colour.

## The Ontario Women's Directorate Has Moved

**I**f you're in, or visiting, Toronto and you're looking for the Ontario Women's Directorate offices — we've moved.

The directorate is now located on the 12th floor, 2 Carlton Street, Toronto (postal code M5B 2M9).

You may want to visit the directorate if you're doing research on women's issues — our Resource Centre is one of the largest women's resource facilities in Canada. And if you're looking for reports, videos or pamphlets on a range of women's interests, the Publications Unit may be able to help — for some examples of newly-available resources, see "FYI: A Compendium of Books, Videos and Other Resources for Women" on page 4.

Along with the new address, the directorate also has new telephone numbers. Here are some of the key ones, all in the 416 area code (collect calls accepted):

### TELEPHONE NUMBERS

General Switchboard/Resources: ..... 314-0300  
 Publications: ..... 314-0292  
 General Information: ..... 314-0298  
 Resource Centre: ..... 314-0306  
 Minister Responsible for Women's Issues: ..... 314-0270

### FAX NUMBERS

Grants Unit: ..... 314-0256  
 Public Education and Program Services Branch ... 314-0254  
 Minister Responsible for Women's Issues: ..... 314-0253

- ◆ The Fifth Canadian Conference for Women in Engineering, Science and Technology in Mississauga received \$5,000 toward the cost of the conference, which identifies specific barriers to women who work or are studying to work in non-traditional careers.

- ◆ The Ontario Farm Women's Network of Moncton received \$8,000 to prepare a brief and report on the under-representation of farm women as decision-makers on government boards, commissions and agencies.

"Through grants and other partnerships with grassroots women's organizations, the Ontario Women's Directorate is involved in a range of creative, practical projects that help women," said Marion Boyd, Minister Responsible for Women's Issues.

Your community project may be eligible for a grant. For more information on what's involved in applying, see the item "How to Apply for a Community Grant" above.

## Forum on Male Batters' Programs

There are 49 provincially-funded programs in Ontario that focus on counselling and other treatment for men who assault their female partners. Are men's programs an appropriate way to stop men's violence? How can they be made more effective and accountable? What other activities can be undertaken with men to stop violence against women? These were some of the difficult questions that were explored at a recent forum about male batterers' programs.

"Towards Women's Safety: Developing Strategies for Ending Men's Violence Against Women" was held in Toronto in September. The two-day working forum included women who have survived abuse, women's advocates, service providers, including men's program leaders and

shelter staff, and federal and provincial government representatives.

The forum was sponsored by Ontario's Ministry of Community and Social Services, Ministry of Correctional Services and the Ontario Women's Directorate.

Group counselling programs for abusive men have been available in Canada since 1980. The 260 participants looked at eight key issues or questions that should be considered in establishing principles, guidelines and objectives for provincially-funded men's programs. The participants discussed:

- ◆ devising measurable objectives for men's programs;
- ◆ models for men's programs;
- ◆ determining to whom and how men's programs should be accountable;
- ◆ monitoring, evaluating and redesigning programs to improve their effectiveness;
- ◆ how men's programs interact with the criminal justice system;

- ◆ how men's programs interact with wife assault programs;
- ◆ strategies for working with men in the broader community;
- ◆ strategies for reaching out to communities and co-ordinating their responses to wife assault.

Many of the forum participants said that ensuring women's safety must be the first priority of any program.

The recommendations of the 12 working groups will be detailed in a forum report to be compiled by staff from the sponsoring ministries.

"I look forward to being involved in the development of interministerial guidelines and principles for men's anti-violence programs," said Marion Boyd, Minister Responsible for Women's Issues and Minister of Community and Social Services. "The results and recommendations of this forum will be a source of invaluable information that will help frame provincial policies on this issue."

## FYI: A Compendium of Books, Videos and Other Resources for Women

Here's a look at some of the latest resource materials for women, available from the Ontario Women's Directorate and other sources. Most of these publications, videos, information kits and reports can be ordered (unless otherwise noted) from the OWD Publications Unit; telephone Toronto (416) 314-0292. Collect calls are accepted.

◆ How can employers prevent and address sexual harassment in the workplace? A good reference is the **Sexual Harassment Guide**, which offers practical advice specifically directed to employers. The 40-page booklet describes current legislation, offers examples of the actual sexual harassment policies of Canadian employers, suggests a sample policy and cites precedent case samples. The guide also includes a resource section of videos and reading material to check out. The guide is free; call the OWD's Workplace Equity Unit at (416) 314-3994.

◆ Here's one for teachers who want to introduce their Grades 8 and 9 students to the concept of preparing for a "non-traditional" job (for examples, boys in the nursing profession or girls in the skilled trades). Teachers can get help from **The**

### Non-Traditional Career Events Kit.

This step-by-step kit shows teachers how to plan and implement a "career day," which might include inviting people who work in non-traditional jobs to talk to your students. The kit includes a manual, a resource list of organizations and speakers and a list of publications to read. It's free from the OWD; call Line Ouellet at (416) 314-0352.

◆ The third in the directorate's series of **Infoflash: A Fact Sheet on Women in Ontario** is now available; this one focuses on women's income (the first and second look at "basic facts" and "women in the labour force", respectively). It's generally well-known that women are paid less than men, but do you know by how much? Infoflash cites statistics on income (by occupation) and describes the factors that affect income, such as age, education, disability, marital status and parental status.

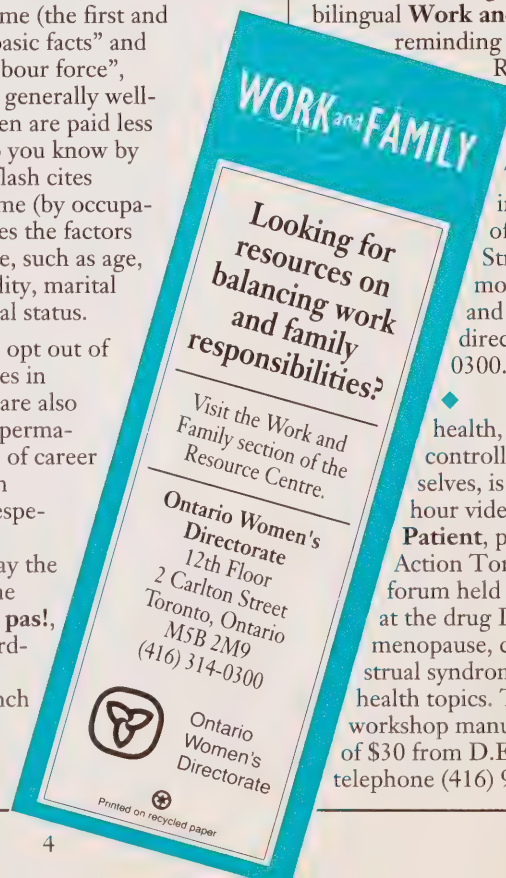
◆ Students who opt out of maths and sciences in Grades 9 and 10 are also closing the door permanently on dozens of career options. How can students — and especially girls — be encouraged to stay the course? That's the subject of **Lâche pas!**, a 22-minute award-winning video produced in French for teenagers. A 16-page guide is included to help

teachers and parents stimulate discussion with teens about their education options. The video can be borrowed or purchased from L.M. Media Marketing Services Ltd. in Markham, Ontario, telephone (416) 475-3750 or TVOntario, Toronto, Ontario, telephone (416) 484-2637. (Please note that the English equivalent "Here Today, Where Tomorrow?" is also available through this distributor.)

◆ Attending a conference on paid work and family in Ontario? You're likely to leave with, among other literature, a bilingual **Work and Family** bookmark reminding you that the OWD's

Resource Centre has a "work and family" section to help you with your research. The Resource Centre is in the directorate's new offices at 2 Carlton Street, Toronto. For more information on work and family, contact the directorate at (416) 314-0300.

◆ Women's reproductive health, a matter rarely controlled by women themselves, is the subject of a half-hour video called **No Longer Patient**, produced by D.E.S. Action Toronto. Based on a public forum held in 1990, the film looks at the drug D.E.S., endometriosis, menopause, contraception, premenstrual syndrome and other women's health topics. The video, with a workshop manual, is available at a cost of \$30 from D.E.S. Action Toronto; telephone (416) 971-9219.



## Colloque sur les programmes d'aide aux agresseurs

On compte en Ontario 49 programmes financés par la province qui offrent des services consultatifs et d'autres traitements aux hommes qui commettent des actes de violence envers leur conjointe. Les programmes d'aide aux hommes sont-ils un moyen approprié de mettre fin à la violence des hommes? De quelle façon peut-on rendre ces programmes plus efficaces et faire en sorte qu'ils rendent compte de leurs activités? Quelles autres activités peuvent être entreprises auprès des hommes pour mettre fin à la violence faite aux femmes? Il s'agit de quelques-unes des questions difficiles qui ont été discutées lors d'un récent colloque à l'intention des hommes violents.

Le colloque «Towards Women's Safety: Developing Strategies for Ending Men's

Violence Against Women» s'est déroulé à Toronto en septembre dernier. Ce colloque de deux jours a donné lieu à la participation de femmes qui ont été victimes de violence, d'intervenantes, de fournisseurs de services, notamment des responsables de programmes destinés aux hommes, du personnel des maisons d'hébergement, ainsi que des représentantes et représentants des gouvernements fédéral et provincial.

Le colloque était parrainé par le ministère des Services sociaux et correctionnels et la Direction générale de la condition féminine de l'Ontario.

Des programmes de consultation en groupes à l'intention des agresseurs sont offerts au Canada depuis 1980. Les 260 participantes et participants se sont penchés sur les huit questions principales qui doivent être considérées pour établir les principes, les lignes directrices et les objectifs des programmes financés par la province et destinés aux hommes. Les

## PVI : Livres, vidéos et documents pour les femmes

Les documents et vidéos mentionnés ci-dessous peuvent être commandés, à moins d'indication contraire,

après du Service des publications de la DGCFO, en composant le (416) 314-0292. Nous acceptons les appels à frais vides.

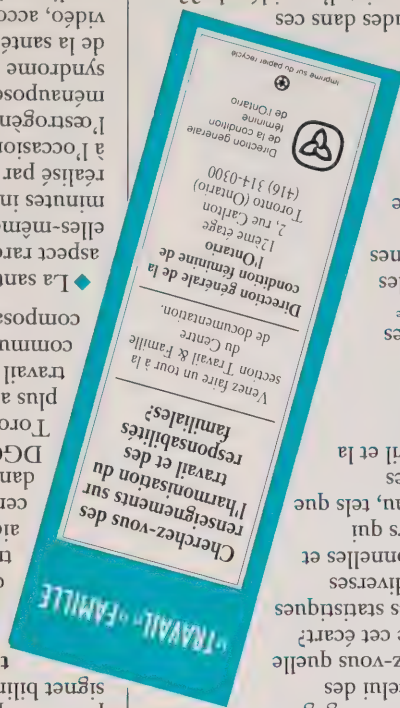
◆ De quelle façon les employeurs peuvent-ils prévenir et corriger le harcèlement sexuel en milieu de travail? Les enjeux du harcèlement sexuel au travail, offre des conseils pratiques à l'intention des employeurs. Ce document de 60 pages décrit les lois actuelles, présente des exemples de politiques sur le harcèlement sexuel adoptées par des employeurs canadiens, décrit les procédures nécessaires et énumère quelques causes qui ont permis de créer des précédents. Le guide est gratuit et comprend également une liste de ressources. Communiquez avec l'Unité sur l'équité en milieu de travail, en composant le (416) 314-3994.

◆ Voici une trousse qui intéressera parents, enseignantes et enseignants désirant familiariser les élèves de 8<sup>e</sup> et 9<sup>e</sup> année au concept des carrières «non traditionnelles», telles que les soins infirmiers pour les garçons et les métiers spécialisés pour les filles. Cette trousse, intitulée **Comment organiser une journée sur les carrières non traditionnelles**, sera très utile à celles et ceux qui veulent savoir comment planifier et organiser, étape par étape, une «journée sur les carrières» au cours de laquelle des personnes occupant des emplois non traditionnels rencontrent les élèves. La trousse comprend un manuel, une liste

d'organismes et de personnes-ressources, ainsi qu'une bibliographie. Le tout est gratuit. Communiquez avec Line Ouellet, à la DGCFO, en composant le (416) 314-0352.

◆ Le troisième numéro de la série **Infomash — Une fiche d'information sur les femmes ontariennes de la DGCFO** est maintenant disponible. Ce numéro traite du revenu des femmes (le premier présentait des renseignements généraux et le deuxième portait sur les femmes au sein de la main-d'œuvre). On sait bien que, généralement, les femmes gagnent un revenu inférieur à celui des hommes, mais savez-vous quelle est la proportion de cet écart? Infomash fournit des statistiques sur le revenu dans diverses catégories professionnelles et énumère les facteurs qui influencent le revenu, tels que l'âge, l'éducation, les handicaps, l'état civil et la situation familiale.

◆ Les élèves qui abandonnent les mathématiques et les sciences en 9<sup>e</sup> et 10<sup>e</sup> année, se ferment des portes sur des dizaines de possibilités de carrières. De quelle façon les élèves, et plus particulièrement les jeunes filles, peuvent-elles être encouragées à poursuivre leurs études dans ces domaines? C'est le sujet d'un vidéo de 22 minutes, intitulé **Lâche pas!**. Ce vidéo, qui a remporté un prix d'excellence, a été



réalisé en français à l'intention des adolescentes et adolescents. Un guide de 16 pages est aussi fourni pour aider les enseignantes, les enseignants et les parents à stimuler la discussion avec les jeunes au sujet de leurs choix de programmes scolaires. Le vidéo peut être emprunté ou acheté auprès de L.M. Media Marketing Services Ltd., à Markham, en Ontario, (416) 475-3750, ou de TV Ontario, (416) 484-2637.

◆ Vous participez à une conférence sur le travail et la famille en Ontario? Si oui, il est probable que vous recevrez, entre autres, un signet bilingue portant l'inscription **Le travail et la famille**. Celui-ci vise à rappeler que le centre de documentation de la DGCFO comporte une section sur «le travail et la famille» qui peut vous aider dans vos recherches. Le centre de documentation se trouve dans les nouveaux bureaux de la DGCFO, situés au 2, rue Carlton, à Toronto, 12<sup>e</sup> étage. Pour obtenir de plus amples renseignements sur le travail et la famille, veuillez communiquer avec la DGCFO, en composant le (416) 314-0300.

◆ La santé reproductive des femmes, un aspect rarement contrôlé par les femmes elles-mêmes, est le sujet d'un vidéo de 30 minutes intitulé **No Longer Patient**. Tourné réalisé par D.E.S. Action Toronto. Tourné à l'occasion d'un colloque, le vidéo traite de l'œstrogène, de l'endométriose, de la ménopause, de la contraception, du syndrome prémenstruel et d'autres aspects de la santé concernant les femmes. Le vidéo, accompagné d'un manuel d'atelier, est disponible au coût de 30 \$ auprès de D.E.S. Action Toronto, en composant le (416) 971-9219.

◆ l'élaboration d'objectifs quantifiables pour les programmes destinés aux hommes; les modèles de programmes destinés aux hommes; déterminer à qui et comment les programmes de services, notamment des fournisseurs de services, d'intervenantes, de victimes de violence, d'intervenantes, de responsables de programmes destinés aux hommes, du personnel des maisons d'hébergement, ainsi que des représentantes et représentants des gouvernements fédéral et provincial.

◆ la surveillance, l'évaluation et la modification des programmes afin d'en améliorer l'efficacité;

◆ les relations entre les programmes destinés aux hommes et le système de justice pénale;

◆ les relations entre les programmes destinés aux hommes et les programmes de prévention de la violence faite aux femmes;

◆ les stratégies visant à sensibiliser les hommes dans l'ensemble de la communauté;

◆ les stratégies d'intervention et de coordination pour aider les communautés à s'occuper du problème de la violence faite aux femmes.



# Le Mois de l'histoire des femmes

**P**ouvez-vous nommer de grands personnages dans les domaines des arts, de la science, de la politique, de la médecine et du droit?

Facile, pensez-vous.

Mais attention, nous demandons le nom de femmes qui ont fait une

importante contribution dans ces

domaines. Difficile, n'est-ce pas?

La contribution des femmes à la

société, ignorée auparavant ou niée durant

des millénaires, sera mise en valeur, cas

par cas, au cours du Mois de l'histoire des

femmes, en octobre.

Célébrez pour la première fois cette

année, le Mois de l'histoire des femmes

visé à sensibiliser le public au sujet de cet

événement.

«Le but du Mois de l'histoire des

femmes consiste à favoriser une

appréciation de la contribution passée et

présente des femmes canadiennes sur les

plans local, régional et national, et à

reconnaître les réalisations des femmes

comme un élément essentiel du

patrimoine canadien. L'événement est

d'autant plus significatif qu'il est célébré à

l'occasion du 125<sup>e</sup> anniversaire du

Canada», a déclaré Mary Collins, ministre

fédérale déléguée à la Condition

féminine.

Le mois d'octobre a été choisi

parce que le 18 octobre 1929, le

Conseil privé britannique a

déclaré que les femmes

étaient effectivement des

«personnes» en vertu de

l'Acte de l'Amérique du

Nord britannique. Cette

la suite d'une campagne

menée par cinq canadiennes,

a permis éventuellement aux

femmes d'occuper des postes

publics.

Une de ces cinq femmes de

l'Alberta, Nellie McClung, a déjà

déclaré : «Les gens doivent

connaître le passé pour comprendre

le présent et faire face à l'avenir.» Le

premier Mois de l'histoire des

femmes a été souligné

partout au Canada au

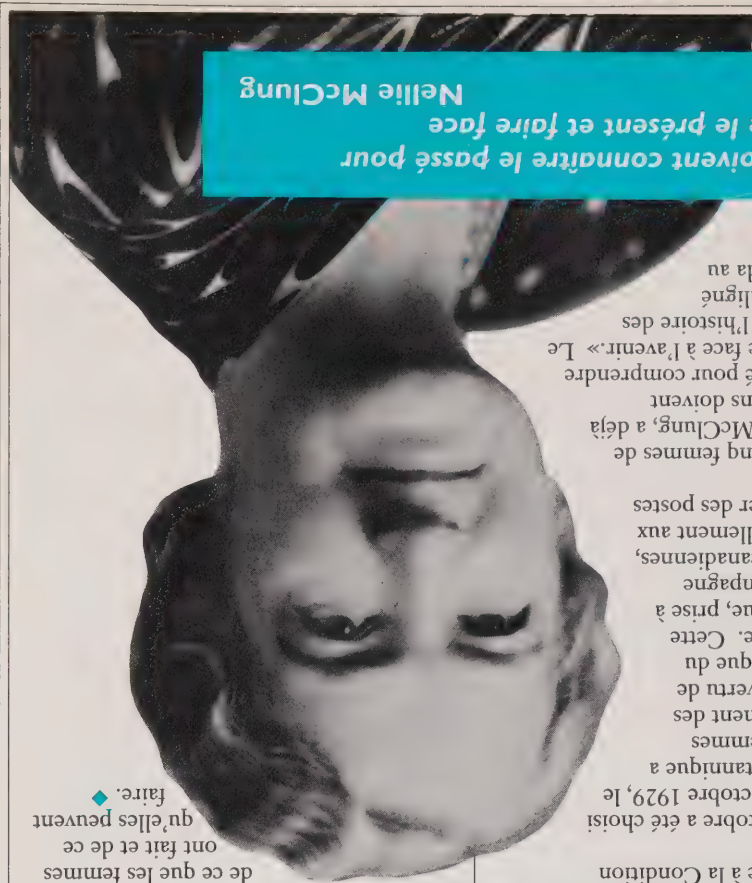
**«Les gens doivent connaître le passé pour  
comprendre le présent et faire face  
à l'avenir.»**

**Nellie McClung**

moyen d'expositions, d'affiches, d'ateliers, d'articles et d'expositions d'œuvres d'art portant principalement sur la perspective historique des réalisations des femmes. En Ontario, la DGCFO a préparé une série de fiches de renseignements sous le thème «Moments historiques». La première de cette série, intitulée «La reconnaissance du statut de personne : la petite histoire d'une grande campagne», est maintenant disponible auprès du Service des publications de la DGCFO, dont le numéro de téléphone à Toronto est le (416) 314-0292.

«Au cours de l'histoire, les réalisations des femmes n'ont pas été bien documentées, a déclaré Marion Boyd, ministre déléguée à la Condition féminine de l'Ontario. J'espère que le Mois de l'histoire des femmes contribuera à faire connaître l'histoire des femmes et à favoriser l'appréciation et la compréhension de la contribution des femmes à l'histoire canadienne.»

Comme l'a indiqué Nellie McClung, nous devons redécouvrir notre passé dans le but d'édifier notre avenir. Le Mois de l'histoire des femmes nous permet d'élargir notre perception de ce que les femmes ont fait et de ce qu'elles peuvent faire.



## MOIS DE LA PRÉVENTION

*suite de la page 1*

s'adressent principalement aux hommes et soulignent «qu'aucun homme n'a le droit d'agresser une femme». Ces messages, réalisés en français et en anglais, ont été diffusés pour la première fois l'année dernière.

L'annonce publiée dans les journaux, dont le thème est «La violence faite aux femmes, c'est un crime», s'adresse principalement aux femmes et paraîtra en 12 langues.

Pendant la campagne, la DGCFO a distribué des brochures, des macarons, des affiches et 12 000 trousseaux d'information à un grand nombre de groupes de femmes et d'organismes de l'Ontario qui offrent des services aux femmes en détresse, tels que les maisons d'hébergement et les services consultatifs, ainsi que l'aide des policiers et des médecins.

En plus de la campagne publicitaire provinciale, des initiatives locales de sensibilisation du public ont été réalisées. La DGCFO a accordé des subventions de sensibilisation sur la violence faite aux femmes totalisant 200 000 \$ à 114 groupes de femmes de la province.

Voici quelques-uns des projets réalisés par des groupes de femmes pour appuyer la campagne (chaque subvention s'élevait à un maximum de 2 000 \$) :

- ◆ Le Comité de coordination en matière de violence faite aux femmes de Prescott-Russell, à Hawkesbury, a acheté des panneaux publicitaires.
- ◆ Le Centre des services communautaires de Vanier a organisé un atelier et a produit des affiches.
- ◆ Des ateliers ont aussi été organisés par les groupes énumérés ci-dessous.
- ◆ L'Association des femmes Noires de l'Ontario, de Toronto.
- ◆ La Maison d'Amitié, d'Ottawa.
- ◆ Les «Elles» du Nord, de Longlac.
- ◆ Le Réseau des femmes du Sud de l'Ontario - Hastings, à Trenton.

## Currents

Numéro 2, Volume 4, Automne 1992

La revue Currents est publiée par la Direction générale de la condition féminine de l'Ontario

Rédaction: Stephanie Sule

Pour renseignements ou avis de changement d'adresse, prière d'écrire à :

Courants, Direction générale de la condition féminine de l'Ontario,

12<sup>e</sup> étage, 2 rue Carlton,

Toronto (Ontario) M5B 2M9

Téléphone (416) 314-0300



Imprimé sur du papier recyclé



# Courants

## Mois de la prévention de la violence faite aux femmes : sensibiliser et modifier les attitudes

**L**es attitudes changeant à l'égard de la violence faite aux femmes. Un récent sondage révèle que 72 % des Ontariennes et Ontariens estiment que ce sont les hommes qui ont la responsabilité de mettre fin à la violence faite aux femmes.

Ce sondage, commandité par la Direction générale de la condition féminine de l'Ontario (DGCFO) à la suite de la sixième campagne de prévention, l'année précédente de considérer la violence faite aux femmes comme «une discussion qui a mal tournée»; et les gens font preuve d'une plus grande compréhension à l'endroit des femmes qui continuent à vivre avec leur partenaire agresseur.

◆ Les gens sont moins susceptibles que l'année précédente de considérer la violence faite aux femmes comme «une discussion qui a mal tournée»; et les gens font preuve d'une plus grande compréhension à l'endroit des femmes qui continuent à vivre avec leur partenaire agresseur.

«Malgré ces résultats encourageants, a déclaré Marion Boyd, ministre déléguée à la Condition féminine, nous ne devons pas nous satisfaire de la situation ou croire que

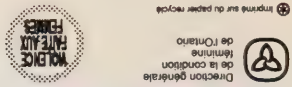
### I HOMME SUR 5

vivant avec une femme  
a vu être violent  
envers elle

Cette statistique troublante justifie  
pleinement que le mois de novembre  
soit à nouveau consacré à la  
prévention de la violence faite aux femmes.

La violence faite aux femmes est  
partout dans notre société. Elle se produit dans  
tous les milieux, sans égard à la race, à l'âge, au  
statut social ou économique.  
La violence faite aux femmes, ce n'est  
pas seulement une discussion qui s'envenime.  
C'est surtout un puissant désir de contrôle de  
la part de l'agresseur envers sa victime.  
Aucune femme ne mérite d'être battue.  
Il est inacceptable qu'une femme soit agressée  
dans son foyer.  
Si vous êtes victime d'agression -- ou si  
vous connaissez une victime -- appelez la ligne-  
secours **Wife Assault** inscrite dans votre  
annuaire téléphonique.

Aucun homme n'a le droit  
d'agresser une femme



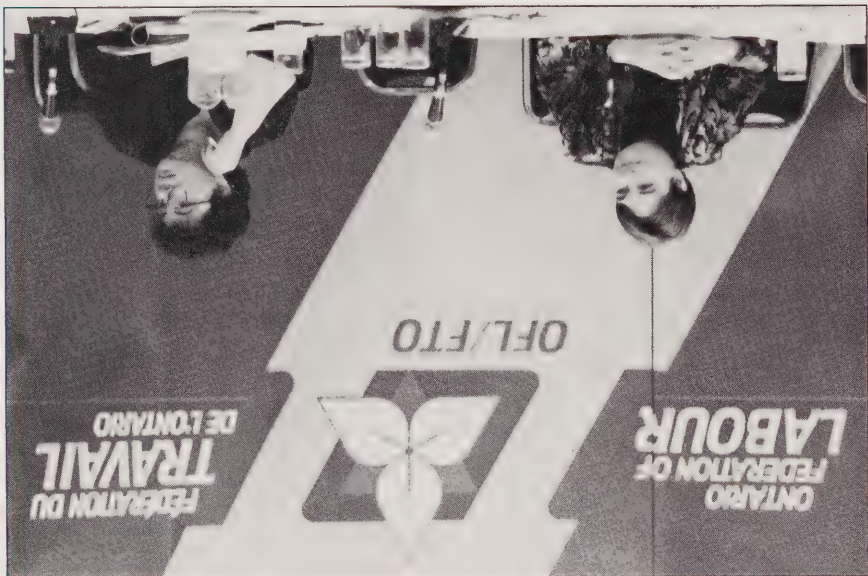
Direction générale  
de la condition  
féminine  
de l'Ontario



nous pouvons diminuer nos efforts pour  
lutter contre la violence faite aux femmes.  
Nous avons encore un long chemin à  
parcourir avant que la violence cesse de  
constituer une menace importante pour les  
femmes de notre province.»  
La ministre a aussi souligné que nous  
devons nous assurer que nos messages au  
sujet de la violence faite aux femmes  
atteignent toutes les femmes et tous les  
hommes en Ontario.  
À cette fin, la documentation au sujet de  
la violence faite aux femmes sera publiée  
cette année en 17 langues.  
«Des brochures sont préparées en  
amharique, arabe, cambodgien, chinois,  
coréen, créole d'Haïti, espagnol, farsi,  
hindi, laotien, lingala, polonais, portugais,  
somal, swahili, tigrinya et vietnamien, a  
indiqué Lorraine Williams, coordonnatrice  
des communications de la campagne. Pour  
répondre aux besoins linguistiques et

culturels de communautés particulières,  
chaque brochure est préparée par un  
groupe de femmes en collaboration avec la  
Direction générale.»  
«En adoptant une approche  
communautaire dont la coordination est  
centralisée, nous nous assurons non  
seulement que les messages soient  
appropriés et cohérents, mais nous avons la  
possibilité d'établir des partenariats avec des  
groupes avec lesquels nous n'aurions pas  
communiqué autrement.»  
Mme Williams a souligné que le contenu  
et le ton des brochures sont semblables et  
que celles-ci comportent un espace  
permettant aux groupes locaux d'y inclure  
des renseignements particuliers.  
La campagne de sensibilisation du  
public comprend des messages télévisés et  
radiophoniques, ainsi que des annonces  
dans les journaux. Les messages télévisés

Marion Boyd (g), ministre déléguée à la Condition féminine, et Pearl Mackay (d),  
présidente du Comité femmes de l'Union internationale des travailleurs et  
travailleuses se l'alimentation et du commerce, lors de la conférence des femmes  
de la Fédération du travail de l'Ontario, en octobre 1992.





# Currents



## Wife Assault Prevention Month Raises Awareness, Alters Attitudes

**A**ttitudes to wife assault are changing.

Market research indicates 72 per cent of Ontarians believe it is up to men to take responsibility for ending wife assault.

The research, commissioned by the directorate as a follow-up to Wife Assault Prevention Month last year (the sixth year of the campaign), found that attitudes on the issue of wife assault have changed:

- ◆ people are less likely than they were a year earlier to view wife assault as merely "an argument that got out of hand" and
- ◆ people are more understanding toward women who continue to live with an assaultive partner.

"These results are encouraging," said Marion Boyd, Minister Responsible for Women's Issues. "But we must not become complacent or think that we can slow our efforts to prevent wife assault. We have a long way to go before wife assault ceases to be a major threat to



**Marion Boyd (L), Minister Responsible for Women's Issues and Pearl MacKay (R), Chair of the Woman's Committee, United Food and Commercial Workers, at the Ontario Federation of Labour Women's Conference, October 1992.**

### 1 IN 5

#### Men Living With a Woman Admits to Using Violence Against Her

**I**t is because of chilling statistics like this one that November has once again been declared **Wife Assault Prevention Month**.

Wife Assault occurs throughout our society. It happens in all economic, social, racial, ethnic and age groups.

Wife assault isn't about an argument that got out of hand. It is about the batterer's desire for power and control over his partner.

No woman deserves to be beaten. The abuse of women in their homes cannot be tolerated.

If you are being abused -- or you know someone who is -- call the **Wife Assault Helpline**, listed in your phone book.

#### No Man Has the Right to Assault a Woman



Ontario  
Women's  
Directorate



women in this province."

The minister also stressed that we have to make sure that *all* women and men have access to our messages about wife assault.

To this end, materials about wife assault are being developed in 17 languages this year.

"Brochures are being developed in Amharic, Arabic, Cambodian, Chinese, Farsi, Haitian Creole, Hindi, Korean, Laotian, Lingala, Polish, Portuguese, Spanish, Somali, Swahili, Trigrinya and Vietnamese," said Lorraine Williams, communications co-ordinator of the directorate's wife assault prevention campaign. "To ensure that specific community, cultural and language needs are met, each brochure is being developed by women's groups, working with the directorate."

"By taking a community and a centrally-co-ordinated approach, not only do

we ensure that appropriate and consistent messages are delivered, but we're finding and arranging partnerships with groups we might not have found otherwise."

The brochures, Ms. Williams said, contain basically similar content and tone, and include space for local groups to add their own inserts and information.

The public education campaign includes television, radio and newspaper advertisements. "No man has the right to assault a woman" was the message underlying two television ads that are largely directed at men. (These ads, produced in English and French, were first broadcast last year.)

"Wife assault is against the law" was the message in newspaper ads, aimed at women, and published in 12 languages.

During Wife Assault Prevention Month, the directorate distributed

*continued on page 2*

## Her Story Told in Women's History Month

**Q**uick. Name great figures in history in the arts, science, politics, medicine and law.

Not a hard question, you think.

Ah, but there's a catch. Name *women* who've made contributions to those fields of human endeavour. Not so easy, is it?

Women's contributions to society — previously ignored, or appropriated, through millennia — will be going on the record, bit by bit, with some help from Canada's Women's History Month in October.

This year's Women's History Month, the first, is aimed at raising basic awareness of the celebration.

"The aim of Women's History Month is to foster an appreciation for the past and present contributions of women in Canada — locally, regionally and nationally — and to recognize the achievements of women as a vital part of our Canadian heritage. The occasion has particular significance in this, Canada's 125th year as a nation," said Mary Collins, Canada's Minister Responsible for the Status of Women.

October was chosen as the most appropriate month because on October 18, 1929, the British Privy Council ruled, in response to a legal appeal by five women, that women were indeed "persons" under the British North America Act. The historic ruling helped pave the way for women to hold political office.

One of those "Alberta Five" women was Nellie McClung, who once said: "People must know the past to understand the present and face the future." In the same spirit of establishing historical context, the first Women's

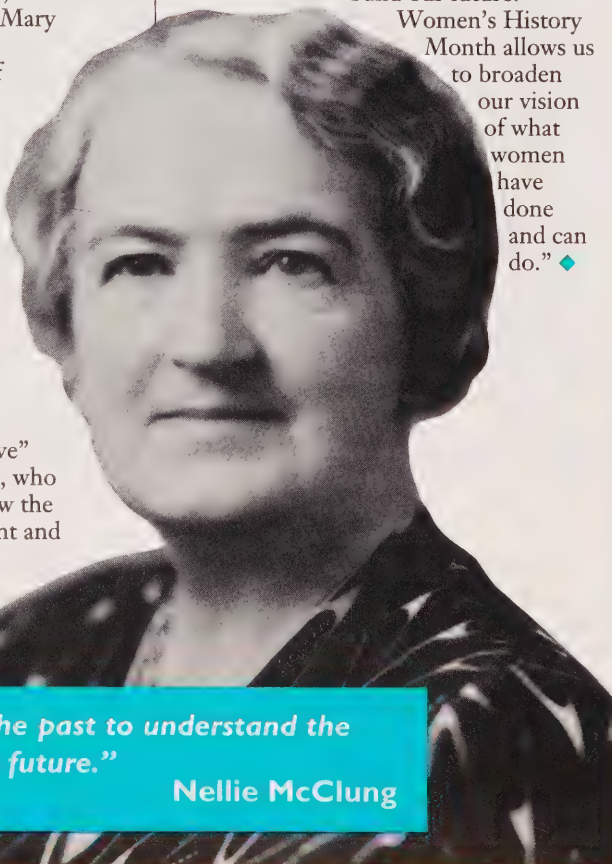
History Month was celebrated across Canada with exhibits, posters, educational displays, articles and art exhibitions, focusing mostly on the heritage aspects of women's achievements.

In Ontario, the Ontario Women's Directorate is producing a series of fact sheets on "Moments in History." The first in this series, "A Very Personal Cause: the Story Behind the Person's Case," is now available from the directorate's Publications Unit; telephone Toronto (416) 314-0292.

"Women's achievements in history have not been well documented," said Marion Boyd, Ontario's Minister Responsible for Women's Issues. "I hope Women's History Month will be a catalyst for telling women's stories and fostering a real appreciation and understanding of women's contribution to Canadian history."

"As Nellie McClung suggested, we need to rediscover our past in order to build our future."

Women's History Month allows us to broaden our vision of what women have done and can do." ♦



**"People must know the past to understand the present and face the future."**

**Nellie McClung**

## WIFE ASSAULT PREVENTION MONTH

*continued from page 1*

brochures, buttons, posters and 12,000 education kits to many Ontario women's groups and to organizations that provide services to women in distress, such as shelters, counselling services, police and doctors.

In addition to the provincewide advertising campaign, public education took on a more local note. One hundred and fourteen women's groups across the province received \$200,000 in funding from the directorate's Wife Assault Prevention Public Education Grants to produce public information materials on the issue.

Here's a sampling of projects undertaken by women's groups to support Wife Assault Prevention Month. (Each grant was for a maximum of \$2,000):

- ♦ Women in Niagara, of St. Catharines, produced buttons with an anti-wife-assault message.
- ♦ Hoshizaki House Dryden District Crisis Shelter developed radio ads.
- ♦ The Association of Women of India in Canada, in Markham, held a workshop and produced a newsletter.
- ♦ The South Asian Centre of Windsor conducted a workshop and produced an information kit.
- ♦ The Parkdale Committee to End Wife Assault, in Toronto, translated and published a brochure.
- ♦ Bernadette McCann House for Women, of Pembroke, distributed pamphlets.
- ♦ The Federation des femmes canadiennes francaises section Resurrection of Sturgeon Falls put on a workshop. ♦

Fall 1992, Volume 4, Number 8

## Courants

Currents is published by the Ontario Women's Directorate.

Editor: Stephanie Sule

For information or notification of a change of address write to: Currents, Ontario Women's Directorate, 2nd Floor, 480 University Avenue, Toronto, Ontario M5G 1V2. Telephone: (416) 597-4500.



Printed on recycled paper

# Community Grants Totalling \$276,362 Fund Women's Projects Across Ontario

**T**here are hundreds of women's groups throughout Ontario, quietly chipping away at barriers to women's social, economic and legal equality through projects large and small. To help these projects get off the ground, the Ontario Women's Directorate offers funding by way of its Community Grants Program. Grants are awarded three times a year. The most recent round of grants included 32 women's groups which were awarded a total of \$276,362.

## HOW TO APPLY FOR A COMMUNITY GRANT

**I**s your women's organization sponsoring a one-time project that benefits local women? Your project may be eligible for a grant from the Ontario Women's Directorate.

Three times a year, local projects are funded through the Community Grants Program. The deadlines for grant applications are April 1, August 1 and December 1.

Grants range up to \$24,000 for a single project.

"The purpose of these grants is to promote women's social, economic and legal equality," says Marion Boyd, Minister Responsible for Women's Issues. "Generally, these local projects focus on one of the directorate's priority issues: Violence against women, poverty, balancing paid work and family, or workplace discrimination.

"The directorate is also interested in

projects that focus on aboriginal women, immigrant and racial minority women, women with disabilities, rural and farm women, northern women, and Francophone women."

If the idea of filling out forms is a daunting one, take heart. The directorate has prepared a handbook, "Your Guide to the Ontario Women's Directorate's Community Grants Program." Written in straightforward language and in question-and-answer format, the booklet explains what kinds of projects are eligible for funding, how to apply, and how to determine if your organization's project fits the criteria.

To get a copy of the handbook, which is free, contact the OWD Grants Unit in Toronto at (416) 314-0383 or (416) 314-0384; collect calls are accepted.

specifically to raise awareness about family violence.

◆ Union culturelle des franco-ontariennes (La coalition vivre son leadership) in Ottawa received \$2,500 to conduct workshops in leadership skills for Francophone women.

◆ The London Intercommunity Health Centre received \$10,000 to produce workshops on employment issues facing immigrant women.

Among the projects funded:

◆ The Student Career Awareness Committee of New Liskeard was awarded \$1,508 to sponsor an employment equity career day for

Grades Seven and Eight students.

◆ Equay-Wuk Women's Group Inc. of Sioux Lookout received \$24,000 to host a conference linking women's groups to chiefs and band councils,

◆ Women Take the Airwaves of Toronto, sponsored by the Disabled Women's Network, received \$12,000 to produce audio tapes on women's issues (such as violence and access to health services); the tapes will be distributed to disabled women, native women, poor women and women of colour.

◆ The Fifth Canadian Conference for Women in Engineering, Science and Technology in Mississauga received \$5,000 toward the cost of the conference, which identifies specific barriers to women who work or are studying to work in non-traditional careers.

◆ The Ontario Farm Women's Network of Moncton received \$8,000 to prepare a brief and report on the under-representation of farm women as decision-makers on government boards, commissions and agencies.

## The Ontario Women's Directorate Has Moved

**I**f you're in, or visiting, Toronto and you're looking for the Ontario Women's Directorate offices — we've moved.

The directorate is now located on the 12th floor, 2 Carlton Street, Toronto (postal code M5B 2M9).

You may want to visit the directorate if you're doing research on women's issues — our Resource Centre is one of the largest women's resource facilities in Canada. And if you're looking for reports, videos or pamphlets on a range of women's interests, the Publications Unit may be able to help — for some examples of newly-available resources, see "FYI: A Compendium of Books, Videos and Other Resources for Women" on page 4.

Along with the new address, the directorate also has new telephone numbers. Here are some of the key ones, all in the 416 area code (collect calls accepted):

### TELEPHONE NUMBERS

General Switchboard/Resources: ..... 314-0300  
Publications: ..... 314-0292  
General Information: ..... 314-0298  
Resource Centre: ..... 314-0306  
Minister Responsible for Women's Issues: ..... 314-0270

### FAX NUMBERS

Grants Unit: ..... 314-0256  
Public Education and Program Services Branch ... 314-0254  
Minister Responsible for Women's Issues: ..... 314-0253

"Through grants and other partnerships with grassroots women's organizations, the Ontario Women's Directorate is involved in a range of creative, practical projects that help women," said Marion Boyd, Minister Responsible for Women's Issues.

Your community project may be eligible for a grant. For more information on what's involved in applying, see the item "How to Apply for a Community Grant" above.

## Forum on Male Batters' Programs

There are 49 provincially-funded programs in Ontario that focus on counselling and other treatment for men who assault their female partners. Are men's programs an appropriate way to stop men's violence? How can they be made more effective and accountable? What other activities can be undertaken with men to stop violence against women? These were some of the difficult questions that were explored at a recent forum about male batterers' programs.

"Towards Women's Safety: Developing Strategies for Ending Men's Violence Against Women" was held in Toronto in September. The two-day working forum included women who have survived abuse, women's advocates, service providers, including men's program leaders and

shelter staff, and federal and provincial government representatives.

The forum was sponsored by Ontario's Ministry of Community and Social Services, Ministry of Correctional Services and the Ontario Women's Directorate.

Group counselling programs for abusive men have been available in Canada since 1980. The 260 participants looked at eight key issues or questions that should be considered in establishing principles, guidelines and objectives for provincially-funded men's programs. The participants discussed:

- ◆ devising measurable objectives for men's programs;
- ◆ models for men's programs;
- ◆ determining to whom and how men's programs should be accountable;
- ◆ monitoring, evaluating and redesigning programs to improve their effectiveness;
- ◆ how men's programs interact with the criminal justice system;

- ◆ how men's programs interact with wife assault programs;
- ◆ strategies for working with men in the broader community;
- ◆ strategies for reaching out to communities and co-ordinating their responses to wife assault.

Many of the forum participants said that ensuring women's safety must be the first priority of any program.

The recommendations of the 12 working groups will be detailed in a forum report to be compiled by staff from the sponsoring ministries.

"I look forward to being involved in the development of interministerial guidelines and principles for men's anti-violence programs," said Marion Boyd, Minister Responsible for Women's Issues and Minister of Community and Social Services. "The results and recommendations of this forum will be a source of invaluable information that will help frame provincial policies on this issue."

## FYI: A Compendium of Books, Videos and Other Resources for Women

Here's a look at some of the latest resource materials for women, available from the Ontario Women's Directorate and other sources. Most of these publications, videos, information kits and reports can be ordered (unless otherwise noted) from the OWD Publications Unit; telephone Toronto (416) 314-0292. Collect calls are accepted.

◆ How can employers prevent and address sexual harassment in the workplace? A good reference is the **Sexual Harassment Guide**, which offers practical advice specifically directed to employers. The 40-page booklet describes current legislation, offers examples of the actual sexual harassment policies of Canadian employers, suggests a sample policy and cites precedent case samples. The guide also includes a resource section of videos and reading material to check out. The guide is free; call the OWD's Workplace Equity Unit at (416) 314-3994.

◆ Here's one for teachers who want to introduce their Grades 8 and 9 students to the concept of preparing for a "non-traditional" job (for examples, boys in the nursing profession or girls in the skilled trades). Teachers can get help from **The**

### Non-Traditional Career Events Kit.

This step-by-step kit shows teachers how to plan and implement a "career day," which might include inviting people who work in non-traditional jobs to talk to your students. The kit includes a manual, a resource list of organizations and speakers and a list of publications to read. It's free from the OWD; call Line Ouellet at (416) 314-0352.

◆ The third in the directorate's series of **Infoflash: A Fact Sheet on Women in Ontario** is now available; this one focuses on women's income (the first and second look at "basic facts" and "women in the labour force", respectively). It's generally well-known that women are paid less than men, but do you know by how much? Infoflash cites statistics on income (by occupation) and describes the factors that affect income, such as age, education, disability, marital status and parental status.

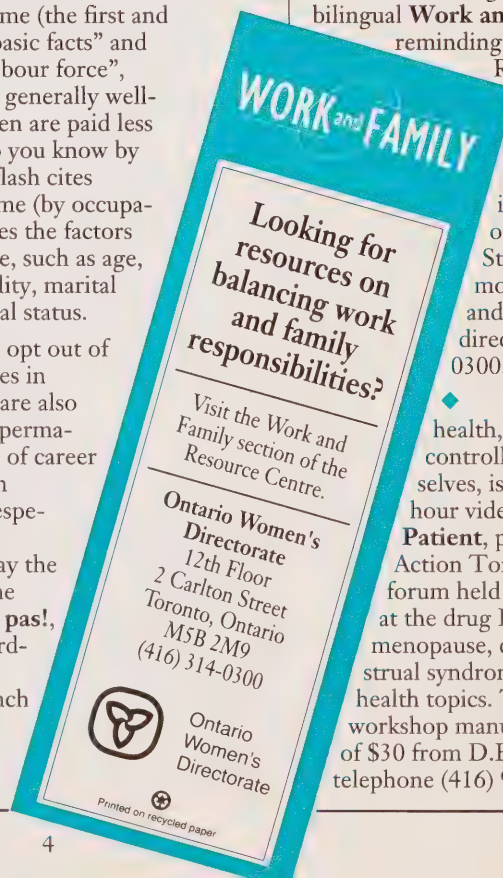
◆ Students who opt out of maths and sciences in Grades 9 and 10 are also closing the door permanently on dozens of career options. How can students — and especially girls — be encouraged to stay the course? That's the subject of **Lâche pas!**, a 22-minute award-winning video produced in French for teenagers. A 16-page guide is included to help

teachers and parents stimulate discussion with teens about their education options. The video can be borrowed or purchased from L.M. Media Marketing Services Ltd. in Markham, Ontario, telephone (416) 475-3750 or TVOntario, Toronto, Ontario, telephone (416) 484-2637. (Please note that the English equivalent "Here Today, Where Tomorrow?" is also available through this distributor.)

◆ Attending a conference on paid work and family in Ontario? You're likely to leave with, among other literature, a bilingual **Work and Family** bookmark reminding you that the OWD's

Resource Centre has a "work and family" section to help you with your research. The Resource Centre is in the directorate's new offices at 2 Carlton Street, Toronto. For more information on work and family, contact the directorate at (416) 314-0300.

◆ Women's reproductive health, a matter rarely controlled by women themselves, is the subject of a half-hour video called **No Longer Patient**, produced by D.E.S. Action Toronto. Based on a public forum held in 1990, the film looks at the drug D.E.S., endometriosis, menopause, contraception, premenstrual syndrome and other women's health topics. The video, with a workshop manual, is available at a cost of \$30 from D.E.S. Action Toronto; telephone (416) 971-9219.



# Colloque sur les programmes d'aide aux agresseurs

On compte en Ontario 49 programmes financés par la province qui offrent des services consultatifs et d'autres traitements aux hommes qui commettent des actes de violence envers leur conjointe. Les programmes d'aide aux hommes sont-ils un moyen approprié de mettre fin à la violence des hommes? De quelle façon peut-on rendre ces programmes plus efficaces et faire en sorte qu'ils rendent compte de leurs activités? Quelles autres activités peuvent être entreprises auprès des hommes pour mettre fin à la violence faite aux femmes? Il s'agit de quelques-unes des questions difficiles qui ont été discutées lors d'un récent colloque à l'intention des hommes violents.

Le colloque «Towards Women's Safety: Developing Strategies for Ending Men's

## PVI : Livres, vidéos et documents pour les femmes

Les documents et vidéos mentionnés ci-dessous peuvent être commandés, à moins d'indication contraire, auprès du Service des publications de la DGCFO, en composant le (416) 314-0292. Nous acceptons les appels à frais vides.

◆ De quelle façon les employeurs peuvent-ils prévenir et corriger le harcèlement sexuel en milieu de travail? **Les enjeux du harcèlement sexuel au travail**, offre des conseils pratiques à l'intention des employeurs. Ce document de 60 pages décrit les lois actuelles, présente des exemples de politiques sur le harcèlement sexuel adoptées par des employeurs canadiens, décrit les procédures nécessaires et énumère quelques causes qui ont permis de créer des précédents. Le guide est gratuit et comprend également une liste de ressources. Communiquez avec l'Unité sur l'équité en milieu de travail, en composant le (416) 314-3994.

◆ Voici une trousse qui intéressera parents, enseignants et enseignants désirant familiariser les élèves de 8<sup>e</sup> et 9<sup>e</sup> années au concept des carrières «non traditionnelles», telles que les soins infirmiers pour les garçons et les métiers spécialisés pour les filles. Cette trousse, intitulée **Comment organiser une journée sur les carrières non traditionnelles**, sera très utile à celles et ceux qui veulent savoir comment planifier et organiser, étape par étape, une «journée sur les carrières» au cours de laquelle des personnes occupant des emplois non traditionnels rencontrent les élèves. La trousse comprend un manuel, une liste

Violence Against Women» s'est déroulé à Toronto en septembre dernier. Ce colloque de deux jours a donné lieu à la participation de femmes qui ont été victimes de violence, d'intervenantes, de fournisseurs de services, notamment des responsables de programmes destinés aux hommes, du personnel des maisons d'hébergement, ainsi que des représentantes et représentants des gouvernements fédéral et provincial.

Le colloque était parrainé par le ministère des Services sociaux et communautaires, le ministère des Services correctionnels et la Direction générale de la condition féminine de l'Ontario.

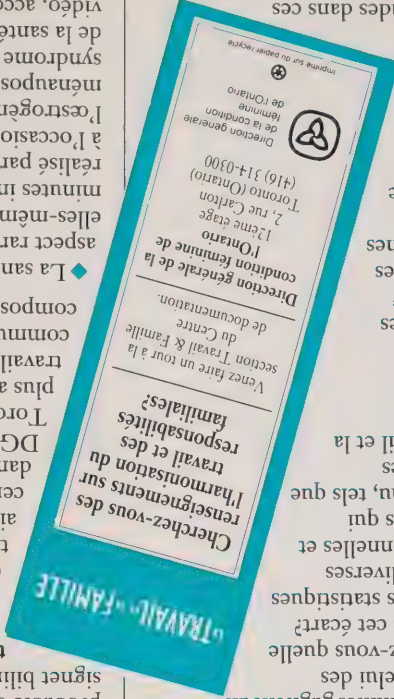
Des programmes de consultation en groupes à l'intention des agresseurs sont offerts au Canada depuis 1980. Les 260 participantes et participants se sont penchés sur les huit questions principales qui doivent être considérées pour établir les principes, les lignes directrices et les objectifs des programmes financés par la province et destinés aux hommes. Les

d'organismes et de personnes-ressources, ainsi qu'une bibliographie. Le tout est gratuit. Communiquez avec Line Ouellet, à la DGCFO, en composant le (416) 314-0352.

◆ Le troisième numéro de la série **Infoflash — Une fiche d'information sur les femmes ontariennes** de la DGCFO est maintenant disponible. Ce numéro traite du revenu des femmes (le premier présentait des renseignements généraux et le deuxième portait sur les femmes au sein de la main-d'œuvre). On sait bien que, généralement, les femmes gagnent un

revenu inférieur à celui des hommes, mais savez-vous quelle est la proportion de cet écart? Infoflash fournit des statistiques sur le revenu dans diverses catégories professionnelles et énumère les facteurs qui influencent le revenu, tels que l'âge, l'éducation, les handicaps, l'état civil et la situation familiale.

◆ Les élèves qui abandonnent les mathématiques et les sciences en 9<sup>e</sup> et 10<sup>e</sup> année, se ferment des portes sur des dizaines de possibilités de carrières. De quelle façon les élèves, et plus particulièrement les jeunes filles, peuvent-elles être encouragées à poursuivre leurs études dans ces domaines? C'est le sujet d'un vidéo de 22 minutes, intitulé **Lâche pas!**. Ce vidéo, qui a remporté un prix d'excellence, a été



réalisé en français à l'intention des adolescentes et adolescents. Un guide de 16 pages est aussi fourni pour aider les enseignantes, les enseignants et les parents à stimuler la discussion avec les jeunes au sujet de leurs choix de programmes

◆ Vous participez à une conférence sur le travail et la famille en Ontario? Si oui, il est probable que vous recevrez, entre autres, un signet bilingue portant l'inscription **Le travail et la famille**. Celui-ci vise à rappeler que le centre de documentation de la DGCFO comporte une section sur «le travail et la famille» qui peut vous aider dans vos recherches. Le centre de documentation se trouve dans les nouveaux bureaux de la DGCFO, situés au 2, rue Carlton, à Toronto, 12<sup>e</sup> étage. Pour obtenir de plus amples renseignements sur le travail et la famille, veuillez communiquer avec la DGCFO, en composant le (416) 314-0300.

◆ La santé reproductive des femmes, un aspect rarement contrôlé par les femmes elles-mêmes, est le sujet d'un vidéo de 30 minutes intitulé **No Longer Patient**, réalisé par D.E.S. Action Toronto. Tourné à l'occasion d'un colloque, le vidéo traite de l'œstrogène, de l'endométriose, de la ménopause, de la contraception, du syndrome prémenstruel et d'autres aspects de la santé concernant les femmes. Le vidéo, accompagné d'un manuel d'atelier, est disponible au coût de 30 \$ auprès de D.E.S. Action Toronto, en composant le (416) 971-9219.

◆ L'élaboration d'objectifs quantifiables pour les programmes destinés aux hommes; ◆ Les modèles de programmes destinés aux hommes; ◆ déterminer à qui et comment les programmes destinés aux hommes rendront compte de leurs activités; ◆ la surveillance, l'évaluation et la modification des programmes afin d'en améliorer l'efficacité; ◆ les relations entre les programmes destinés aux hommes et le système de justice pénale; ◆ les relations entre les programmes destinés aux hommes et les programmes de prévention de la violence faite aux femmes; ◆ les stratégies visant à sensibiliser les hommes dans l'ensemble de la communauté; ◆ les stratégies d'intervention et de coordination pour aider les communautés à s'occuper du problème de la violence faite aux femmes.

# 276 362 \$ vont à des projets de femmes en Ontario

## COMMENT FAIRE UNE DEMANDE DE SUBVENTION COMMUNAUTAIRE

**V**otre organisme de femmes parraîne-t-il un projet visant à aider les femmes de votre localité? Si oui, il est peut-être admissible à une subvention de la DGCFO.

Trois fois par année, le Programme de subventions aux initiatives communautaires accorde une aide financière pour la réalisation de projets locaux. Les dates limites pour la présentation d'une demande sont le 1<sup>er</sup> avril, le 1<sup>er</sup> août et le 1<sup>er</sup> décembre.

Les subventions peuvent atteindre 24 000 \$ pour un projet individuel. «Le but de ces subventions consiste à promouvoir l'égalité sociale, économique et juridique des femmes, à préciser Marion Boyd, ministre déléguée à la Condition féminine de l'Ontario. Ces projets locaux se rapportent habituellement aux questions auxquelles la DGCFO accorde une attention prioritaire. Il s'agit notamment de la violence faite aux femmes, de la pauvreté, de l'équilibre entre le travail et la famille ou de la discrimination en milieu de travail.»

«La Direction générale s'intéresse au milieu de travail.»

Si la perspective de remplir un formulaire vous intimide, n'ayez crainte. Une publication intitulée «Manuel sur le Programme de subventions aux initiatives communautaires de la Direction générale de la condition féminine de l'Ontario» explique en termes simples le genre de projets pouvant être subventionnés, la façon de présenter une demande et la façon de déterminer si le projet de votre organisme respecte les critères d'admissibilité. Pour obtenir un exemplaire gratuit de ce guide, veuillez communiquer avec l'Unité des subventions communautaires de la DGCFO, en composant le (416) 314-0383 ou le (416) 314-0384. Nous acceptons les appels à frais vires.

◆ Equay-Wuk Women's Group Inc., de Sioux Lookout, a reçu une subvention de 24 000 \$ pour tenir une conférence visant à réunir les groupes de femmes, les chefs et les conseils de bande pour discuter de la question de la violence familiale.

◆ L'Union culturelle des franco-minorités visibles.

◆ Une subvention de 5 000 \$ a été accordée pour défrayer une partie des coûts de la 5<sup>e</sup> Conférence canadienne des femmes en génie, en science et en technologie, à Mississauga. Cette conférence identifie des obstacles particuliers auxquels font face les femmes qui travaillent ou qui étudient dans des secteurs professionnels non traditionnels.

◆ L'Ontario Farm Women's Network, de Moncton, a reçu une subvention de 8 000 \$ pour préparer un mémoire et un rapport sur la sous-représentation des fermières dans les postes décisionnels au sein des conseils, commissions et organismes gouvernementaux.

◆ Grâce à ces subventions et à d'autres partenariats avec les organismes communautaires de femmes, la Direction générale de la condition féminine de l'Ontario participe à une variété de projets innovateurs et pratiques qui aident les femmes», a déclaré Marion Boyd, ministre déléguée à la Condition féminine de l'Ontario.

◆ Votre projet communautaire est peut-être admissible à une subvention. Pour obtenir de plus amples renseignements à ce sujet, veuillez lire l'article intitulé «Comment faire une demande de subvention communautaire».

Des centaines d'organismes en Ontario brisent progressivement les obstacles à l'égalité sociale, économique et juridique des femmes au moyen de grands et modestes projets. Pour aider à la mise en oeuvre de ces projets, la DGCFO offre une aide financière par le biais du Programme de subventions aux initiatives communautaires. Des subventions sont accordées trois fois par année. La plus récente série de subventions a consenti à 32 organismes de femmes des subventions totalisant 276 362 \$.

◆ Le Student Career Awareness Committee, de New Liskard, a reçu une subvention de 1 508 \$ pour organiser une journée de carrières à l'intention des élèves de 7<sup>e</sup> et 8<sup>e</sup> année.

## La DGCFO change de décor

**S**i vous vivez ou si vous êtes de passage à Toronto et que vous cherchez les bureaux de la Direction générale de la condition féminine de l'Ontario, nous sommes déménagés.

La DGCFO est maintenant située au 2, rue Carlton, 12<sup>e</sup> étage, Toronto, et le code postal est le M5B 2M9.

Si vous faites des recherches sur la condition féminine, vous voudrez sans doute nous rendre visite. Notre centre de documentation sur la condition féminine est l'un des plus importants au Canada. Si vous cherchez des rapports, des vidéos ou des dépliants sur une variété de sujets intéressant les femmes, le Service des publications pourra sûrement vous aider. Pour connaître le matériel nouvellement disponible, veuillez lire l'article intitulé «PVI : Résumé de livres, vidéos et autres documents pour les femmes», à la page 4.

En plus d'avoir une nouvelle adresse, la DGCFO a également de nouveaux numéros de téléphone. Voici quelques-uns des principaux numéros dont l'indicatif régional est le 416 (les appels à frais vires sont acceptés) :

### NUMÉROS DE TÉLÉPHONE

Numéro général/ressources : 314-0300  
Service des publications : 314-0292  
Renseignements généraux : 314-0298  
Centre de documentation : 314-0306  
Ministre déléguée à la Condition féminine : 314-0270

### NUMÉROS DE TÉLÉCOPIEURS

Unité des subventions communautaires : 314-0256  
Programmes d'éducation et services au public : 314-0254  
Ministre déléguée à la Condition féminine : 314-0253

# Le Mois de l'histoire des femmes

**P**ouvez-vous nommer de grands personnages dans les domaines des arts, de la science, de la politique, de la médecine et du droit?

Facile, pensez-vous.

Mais attention, nous demandons le nom de femmes qui ont fait une

importante contribution dans ces

domaines. Difficile, n'est-ce pas?

La contribution des femmes à la société, ignorée auparavant ou niée durant des millénaires, sera mise en valeur, par cas, au cours du Mois de l'histoire des femmes, en octobre.

Célébrez pour la première fois cette année, le Mois de l'histoire des femmes vise à sensibiliser le public au sujet de cet événement.

«Le but du Mois de l'histoire des femmes consiste à favoriser une appréciation de la contribution passée et présente des femmes canadiennes sur les plans local, régional et national, et à reconnaître les réalisations des femmes comme un élément essentiel du patrimoine canadien. L'événement est d'autant plus significatif qu'il est célébré à l'occasion du 125<sup>e</sup> anniversaire du Canada», a déclaré Mary Collins, ministre fédérale déléguée à la Condition

féminine. Le mois d'octobre a été choisi parce que le 18 octobre 1929, le Conseil privé britannique a déclaré que les femmes étaient effectivement des «personnes» en vertu de l'Acte de l'Amérique du Nord britannique. Cette décision historique, prise à la suite d'une campagne menée par cinq canadiennes, a permis éventuellement aux femmes d'occuper des postes publics.

Une de ces cinq femmes de l'Alberta, Nellie McClung, a déjà déclaré : «Les gens doivent connaître le passé pour comprendre le présent et faire face à l'avenir.» Le premier Mois de l'histoire des femmes a été souligné partout au Canada au

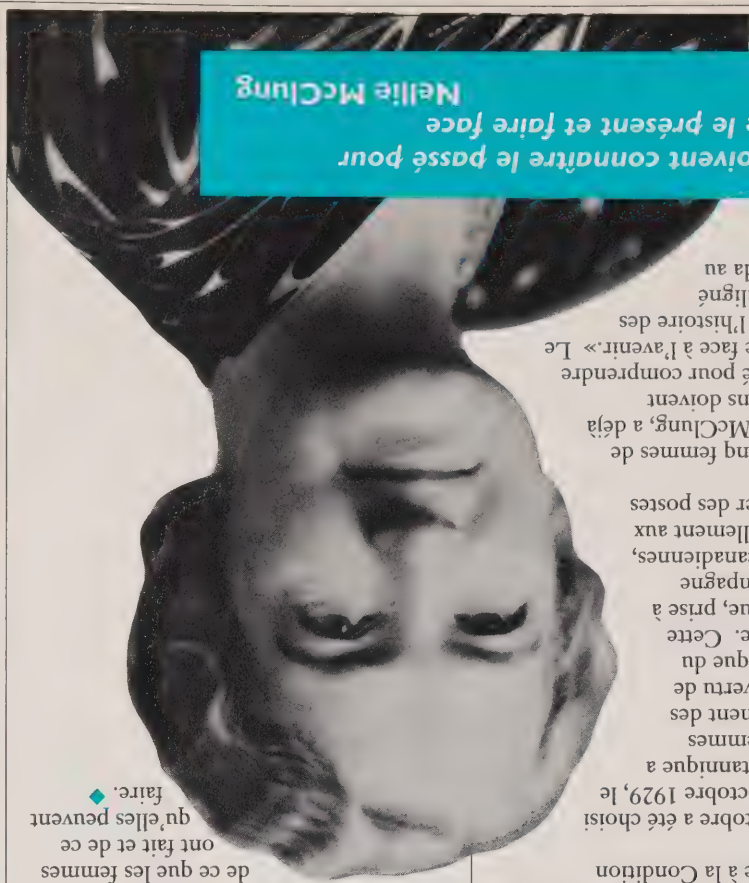
**«Les gens doivent connaître le passé pour comprendre le présent et faire face à l'avenir.»**

**Nellie McClung**

moyen d'expositions, d'affiches, d'ateliers, d'articles et d'expositions d'œuvres d'art portant principalement sur la perspective historique des réalisations des femmes. En Ontario, la DGCFO a préparé une série de fiches de renseignements sous le thème «Moments historiques». La première de cette série, intitulée «La reconnaissance du statut de personne : la petite histoire d'une grande campagne», est maintenant disponible auprès du Service des publications de la DGCFO, dont le numéro de téléphone à Toronto est le (416) 314-0292.

«Au cours de l'histoire, les réalisations des femmes n'ont pas été bien documentées, a déclaré Marion Boyd, ministre déléguée à la Condition féminine de l'Ontario. J'espère que le Mois de l'histoire des femmes contribuera à faire connaître l'histoire des femmes et à favoriser l'appréciation et la compréhension de la contribution des femmes à l'histoire canadienne.»

Comme l'a indiqué Nellie McClung, nous devons redécouvrir notre passé dans le but d'édifier notre avenir. Le Mois de l'histoire des femmes nous permet d'élargir notre perception de ce que les femmes ont fait et de ce qu'elles peuvent faire.



## MOIS DE LA PRÉVENTION

*suite de la page 1*

soulignent principalement aux hommes et d'agresser une femme». Ces messages, réalisés en français et en anglais, ont été diffusés pour la première fois l'année dernière.

L'annonce publiée dans les journaux, dont le thème est «La violence faite aux femmes, c'est un crime», s'adresse principalement aux femmes et paraîtra en 12 langues.

Pendant la campagne, la DGCFO a distribué des brochures, des macarons, des affiches et 12 000 trousseaux d'information à un grand nombre de groupes de femmes et d'organismes de l'Ontario qui offrent des services aux femmes en détresse, tels que les maisons d'hébergement et les services

consultatifs, ainsi que l'aide des policiers et des médecins.

En plus de la campagne publicitaire provinciale, des initiatives locales de sensibilisation du public ont été réalisées. La DGCFO a accordé des subventions de sensibilisation sur la violence faite aux femmes totalisant 200 000 \$ à 114 groupes de femmes de la province.

Voici quelques-uns des projets réalisés par des groupes de femmes pour appuyer la campagne (chaque subvention s'élevait à un maximum de 2 000 \$) :

◆ Le Comité de coordination en matière de violence faite aux femmes de Prescott-Russell, à Hawkesbury, a acheté des panneaux publicitaires.

◆ Le Centre des services communautaires de Vanier a organisé un atelier et a produit des affiches.

◆ Des ateliers ont aussi été organisés par les groupes énumérés ci-dessous.

◆ L'Association des femmes Noires de l'Ontario, de Toronto.

◆ La Maison d'Amitié, d'Ottawa.

◆ Les «Elles» du Nord, de Longlac.

◆ Le Réseau des femmes du Sud de l'Ontario - Hastings, à Trenton.

## Currents

Numéro 2, Volume 4, Automne 1992

La revue Currents est publiée par la

Direction générale de la condition

féminine de l'Ontario

Rédaction: Stephanie Sule

Pour renseignements ou avis de

changements d'adresse, prière d'écrire à :

Currents, Direction générale de la

condition féminine de l'Ontario,

12<sup>e</sup> étage, 2 rue Carlton,

Toronto (Ontario) M5B 2M9

Téléphone (416) 314-0300



Imprimé sur du papier recyclé

# Courants

Numéro 2, Volume 4, Automne 1992

Direction générale  
de la condition  
féminine  
de l'Ontario



## Mois de la prévention de la violence faite aux femmes : sensibiliser et modifier les attitudes

Les attitudes changent à l'égard de la violence faite aux femmes. Un récent sondage révèle que 72 % des Ontariennes et Ontariens estiment que ce sont les hommes qui ont la responsabilité de mettre fin à la violence faite aux femmes.

Ce sondage, commandité par la Direction générale de la condition féminine de l'Ontario (DGCFO) à la suite de la sixième campagne de prévention, l'année dernière, permet de constater un changement dans les attitudes à l'égard de la violence faite aux femmes :

- ◆ Les gens sont moins susceptibles que l'année précédente de considérer la violence faite aux femmes comme « une discussion qui a mal tournée »; et
- ◆ les gens font preuve d'une plus grande compréhension à l'endroit des femmes qui continuent à vivre avec leur partenaire agresseur.

Malgré ces résultats encourageants, a déclaré Marion Boyd, ministre déléguée à la Condition féminine, nous ne devons pas nous satisfaire de la situation ou croire que

### 1 HOMME SUR 5

vivant avec une femme  
avoue être violent  
envers elle

Cette statistique troublante justifie pleinement que le mois de novembre soit à nouveau consacré à la

prévention de la violence faite aux femmes. La violence faite aux femmes est

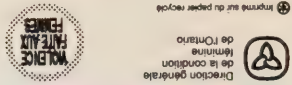
partout dans notre société. Elle se produit dans tous les milieux, sans égard à la race, à l'âge, au statut social ou économique.

La violence faite aux femmes, ce n'est pas seulement une discussion de contrôle de la part de l'agresseur envers sa victime.

Aucune femme ne mérite d'être battue. Il est inacceptable qu'une femme soit agressée dans son foyer.

Si vous êtes victime d'agression -- ou si vous connaissez une victime -- appelez la ligne-secours **Vie Assaut** inscrite dans votre annuaire téléphonique.

Aucun homme n'a le droit d'agresser une femme



Direction générale  
de la condition  
féminine  
de l'Ontario

reproduit sur du papier recyclé

nous pouvons diminuer nos efforts pour lutter contre la violence faite aux femmes. Nous avons encore un long chemin à parcourir avant que la violence cesse de constituer une menace importante pour les femmes de notre province.»

La ministre a aussi souligné que nous devons nous assurer que nos messages au sujet de la violence faite aux femmes atteignent toutes les femmes et tous les hommes en Ontario.

À cette fin, la documentation au sujet de la violence faite aux femmes sera publiée cette année en 17 langues.

«Des brochures sont préparées en amharique, arabe, cambodgien, chinois, coréen, créole d'Haïti, espagnol, farsi, hindi, laotien, lingala, polonais, portugais, somali, swahili, tigrinya et vietnamien, a indiqué Lorraine Williams, coordonnatrice des communications de la campagne. Pour répondre aux besoins linguistiques et

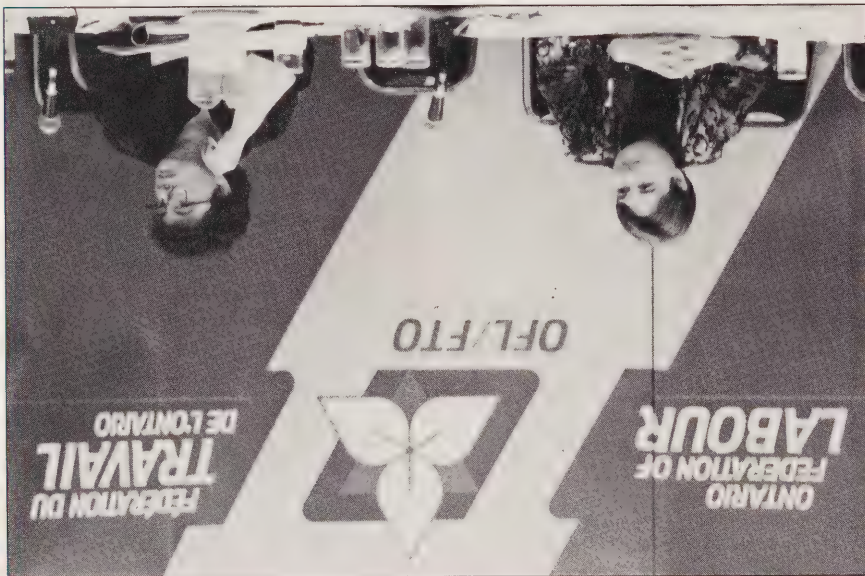
culturels de communautés particulières, chaque brochure est préparée par un groupe de femmes en collaboration avec la Direction générale.»

«En adoptant une approche communautaire dont la coordination est centralisée, nous nous assurons non seulement que les messages soient appropriés et cohérents, mais nous avons la possibilité d'établir des partenariats avec des groupes avec lesquels nous n'aurions pas communiqué autrement.»

Mme Williams a souligné que le contenu et le ton des brochures sont semblables et que celles-ci comportent un espace permettant aux groupes locaux d'y inclure des renseignements particuliers.

La campagne de sensibilisation du public comprend des messages télévisés et radiophoniques, ainsi que des annonces dans les journaux. Les messages télévisés

suite à la page 2



Marion Boyd (g), ministre déléguée à la Condition féminine, et Pearl MacKay (d), présidente du Comité femmes de l'Union internationale des travailleuses et travailleuses se l'alimentation et du commerce, lors de la conférence des femmes de la Fédération du travail de l'Ontario, en octobre 1992.



Ontario  
Women's  
Directorate

# Currents

## The Ontario Women's Directorate is 10 YEARS OLD!

In May of this year, the Ontario Women's Directorate becomes 10 years old. Embroiled as we are in the details of the working day, we might be tempted to say that we have no reason to mark this anniversary. But it's a good occasion to take a quick snapshot in time — to reflect on where we've come from and where we're going and to hear from our partners in the community and fellow staffers past and present.

"One thing that we often forget to do," says Marion Boyd, Minister Responsible for Women's Issues, "is to celebrate the changes that have occurred. And we forget to put them in perspective of where we've come from."

### In the beginning...

The OWD was "born" with a statement made in the provincial legislature by Premier Bill Davis.

The move to create a women's directorate was the culmination of successful lobbying by women's groups and the Ontario Status of Women Council (now Ontario Advisory Council on Women's Issues).

On May 17, 1983, Premier Davis announced: "We will proceed immediately with the recommendation that a minister be named responsible for women's issues — to provide a needed focus and a co-ordinating role in the delivery and communication of programs and policies designed to assist and encourage women in all aspects of life." The first minister given responsibility for women's issues was Robert Welch.

Initially, the staff of the fledgling office numbered a total of three: the Executive Director, Glenna Carr, and two support staff. But that changed several months later when the former Women's Bureau and the Women's Crown Employees Office were merged into the new Ontario Women's Directorate.

"From there we just grew. There was very much a sense of new frontiers," remembers Carr.

"We were new, and we were inventing ourselves."

From the beginning, OWD staff, working with the women's community, identified three

major directions: economic equity, social priorities, and justice issues. Over the years, there were many changes as the directorate understood the needs of women's groups and as programs were adapted to reflect that wide diversity of needs.

"Feminist work is a process," says Marion Boyd. "Much of it happens below the surface and behind the scenes. It is with the accumulation of time that the constant working at these issues makes for real changes."

### The work continues

A decade is not a lifetime, but it is long enough to offer some perspective on the changes the OWD has pursued, together with partners in the community and other government ministries.

### Here are some highlights:

- ◆ Conducted research and policy

*continued on page 2*

On the occasion of the 10th Anniversary, we asked some of our partners in projects, as well as past OWDers, what working with the directorate has meant to them.

Here are some of their thoughts:

*"I think the directorate has made progress in working with different communities of women...I would like to see its profile expanded into other areas such as education, housing and employment...Congratulations. I hope your work continues."*

**Francine Odette,**

Co-chair, DisAbled Women's Network, recipient of an OWD grant to hold a symposium for disabled women.

*"I'd like to see more hands-on involvement by the directorate around the delivery of services around the province...The OWD will continue to be the focus of women's demands. It needs to be involved in the community and set an example."*

**Larissa Cairncross,**

Executive Director, African Training and Employment Centre, a partner in an OWD change agent project.

*"The OWD is doing good strong work in public education and awareness, but needs to have a stronger watchdog function in the criminal justice system. It's not enough to say wife assault is a crime, that just creates false expectations...Too many women are still dying."*

**Lezlie Lee Kam,**

Co-ordinator of Publications Distribution, Resources and Community Consultations, Education Wife Assault, member of the OWD Community Advisory Committee on Wife Assault.

*continued on page 2*

## SOME THOUGHTS

continued from page 1

*"We've had a wonderful, fruitful relationship with the OWD which has meant a great deal to our union, which is about 88% male dominated. The training course for women [Women of Steel], which we developed together with the directorate has raised our profile with respect to women's work. It's had great spin-offs: more women active in the union, putting women's issues on the table, more women sitting in committees, more men interested in women's issues. It has helped our whole women's program blossom."*

**Michael Lewis,**

Staff rep in charge of Political Action, Women's Programs, Human Rights and Community Outreach, United Steelworkers, a partner in an OWD Change Agent project.

*"Many of the directorate policies and positions have become a part of other ministries. That's a sign of success. You're no longer a voice on the outside."*

**Glenna Carr,**

former ADM, Ontario Women's Directorate, now Vice-President, Corporate Affairs, Laidlaw Inc.

*"Our work with the directorate around equity was one of the reasons that motivated us to create the position of Ombudsman. There are very few such corporate ombudsmen in Canada. We hope this will give women and minorities a chance to deal with issues, such as harassment, which might not come up in the normal course of work."*

**Bill Leet,**

Ombudsman, DuPont Canada, winner of 1987 OWD Employment Equity Award.

*"I found the education I received at the OWD invaluable in my work. The contribution of staff, the commitment, the effort and personal sacrifice are very much worth it. It takes stepping away and distance to see how much has been accomplished."*

**Donna Hackett,**

Judge, Ontario Court of Justice, Provincial Division, former Justice Policy Analyst, OWD.

# The Ontario Women's Directorate is 10 YEARS OLD!

continued from page 1

- development that led to the establishment of the child care branch at the Ministry of Community and Social Services.
- ◆ Conducted a province-wide consultation process on pay equity, drafted the proposed legislation, and followed it through until passage by the legislature and proclamation on January 1, 1988, as the Pay Equity Act.
- ◆ Since 1986, developed more than 55 innovative employment equity demonstration projects in partnership with employers, unions, and community groups; distributed the resulting case studies, training materials and videos.
- ◆ Provided almost 10 million dollars through the Community Grants program to support community activities which enhance the status of women in Ontario with an emphasis on the needs of special groups including Aboriginal, francophone, immigrant and racial minority women, and women with disabilities.
- ◆ Provided opportunities, through the OWD-sponsored role-modelling programs, for thousands of students throughout the province to talk with women working in non-traditional occupations.
- ◆ Worked with the Ministry of the Attorney General and women's groups to ensure that new federal legislation replacing "the rape shield law" reflected the experience of female victims of sexual assault.
- ◆ Worked with the Ministry of the Attorney General and advocated to change the Limitations Act to remove time barriers to women bringing civil actions against their childhood sexual abusers.
- ◆ Co-ordinated a joint steering committee representing eight Aboriginal organizations and 11 ministries who worked as partners in developing a strategy to address family violence in Aboriginal communities.
- ◆ Produced a key publication, "The Crucial Balance," which explored the impact of work and family responsibilities on women and convened the first conference in Canada to bring

together employers, unions and government to discuss the issue.

- ◆ Conducted high-profile, annual, public awareness campaigns on both wife assault and sexual assault prevention.
- ◆ Carried on a program of public education in such areas as balancing paid work and family responsibilities, role-modelling, and employment and education equity by producing and distributing booklets, brochures, posters, videos and other resource materials and through participation at special events and conferences.

## IN MEMORIAM

**GAYLE QUIRIE**, Project Coordinator of the Women's Access to Apprenticeship Program at the Ministry of Skills Development, passed away on February 15th. The Gayle Quirie Award is being established in her memory. The award — taking the form of an annual bursary or plaque — will serve to recognize Gayle's tremendous contributions for many years to come. All donations are welcome. Cheques can be made payable to:

The Gayle Quirie Award,  
c/o Apprenticeship and Client Services Branch,  
Ministry of Skills Development  
5th floor, 625 Church Street,  
Toronto, Ontario M4Y 2E8.

Spring 1993, Volume 4, Number 9

## Courants

Currents is published by the Ontario Women's Directorate.

Editor: Stephanie Sule

For information or notification of a change of address write to: Currents, Ontario Women's Directorate, 2 Carlton Street, 12th floor Toronto, Ontario M5B 2M9 Telephone: (416) 314-0297



Printed on recycled paper

# Bread and Roses

## Still Symbols of International Women's Day

*"Hearts (can be)  
starved, as well as  
bodies; give us bread,  
but give us roses ...."*

**T**his line from the unofficial anthem of the women's movement sums up the theme of International Women's Day, celebrated on March 8. "Bread and Roses" commemorates working women's struggle for both economic security and a better quality of life.

In 1857, women working in the needle trade in New York City staged a demonstration to protest poor working condi-

tions, poor pay and 12-hour working days. Three years later, these women formed a union. Fifty years later, on March 8, 1910, women in the garment industry in New York City marched again — chanting "bread and roses" as they protested issues identical to those of the earlier generation of needleworkers.

In 1910, the International Socialist Conference in Copenhagen, Denmark, passed a resolution to set aside one day as International Women's Day: "an annual women's day as a uniform international action."

It would take many more years for North American women to achieve some of their demands in their struggle for workplace equity. In 1975, the United Nations formally proclaimed March 8th International Women's Day. Yet today, women still have a long way to go before

they achieve equality in the workplace:

- ◆ In 1990, 60% of all (both full-time and part-time) working women in Ontario earned less than \$20,000.
- ◆ Average 1991 earnings of women working full-time, full-year, amounted to 70% of men's earnings.
- ◆ Women remain clustered in low-paying jobs, often offering little, or no, opportunity for advancement.

To mark International Women's Day 1993, the Ontario Women's Directorate has prepared a fact sheet describing the origins and history of International Women's Day; to order it, telephone the directorate's publications unit in Toronto at (416) 314-0292. (Collect calls are accepted.)

## Ontario Advisory Council on Women's Issues (OACWI)



Marion Boyd, Minister Responsible for Women's Issues introduces new OACWI president Jacqueline Pelletier, from Ottawa and regional council members, January, 1993.

Back row: (left to right) Rosanne Perron (Thunder Bay), Sarah Melvin (Sioux Lookout), Anne Belding (Bancroft), Kathryn Dominey (Kingston), Joanne Johnson (Windsor), Veronica Dryden (London), Pamela Jackson (Grafton).

Front row: (left to right) Toulou Rouhani (North Bay), Greta Hoffman-Nemiroff (Ottawa), Eva Shields (Atikokan), Marion Boyd, Minister Responsible for Women's Issues, Jacqueline Pelletier (Ottawa), Lise Nolet (Kapusksasing), Patricia Tobin (North Bay), Rosalind Cairncross (Toronto). Missing is Jane Field (Toronto).

# AT SCHOOL AND ON THE JOB

*Equality starts in the classroom and continues in the workplace. Women must have equal access to education and skills training and later, to employment and promotion opportunities. Without these options, women will continue to do “women’s work” — work that is, traditionally, undervalued and underpaid.*

The Ontario government has introduced employment equity legislation that will require Ontario employers to implement employment equity in the workplace. The designated groups include Aboriginal peoples, persons with disabilities, racial minorities and women.

To help women, educators, unions and employers make the most of this and other changes in the workplace, the OWD’s Consultative Services Branch is refocusing its resources to concentrate on the key issues of gender equity. These include:

- ◆ sexual harassment;
- ◆ integrating women into work settings and jobs that are predominantly male;
- ◆ helping employees juggle ever-more-demanding work and family responsibilities;
- ◆ dealing with equity in the education system; and
- ◆ creating skills training opportunities.

This edition of “Currents” looks at two specific issues: sexual harassment in the workplace, and the importance of education and training to women.

## School + Skills Training = Better Jobs

**U**nconscious though it may be, **sex-role stereotyping** starts at home and continues in a range of settings: A child’s first day in kindergarten (boys roughhouse while girls tend their dolls); high school (girls take “soft” subjects while boys take math and science); post-secondary education and ongoing skills training programs (95 per cent of all apprentices in Ontario are male). No prizes for guessing which gender ends up with the high-paying careers, and which in the underpaid, dead-end jobs.

**Attitudes, demographics and economics indicate that major changes are in store for women in the workforce.**

“The Ontario Government has introduced employment equity legislation that will make it mandatory for employers to ensure that their workforce more accurately reflects the population of Ontario. Aboriginal peoples, people with disabilities, racial minorities and women, and in fact the whole province, will benefit,” says Marion Boyd, Minister Responsible for Women’s Issues.

“Demographic studies show that

the Ontario workforce is getting older, with very little growth in the ranks of young people. At the same time, there will be more women in the labour market. Combine those trends with the need for Ontario to compete in a global economy and the need for skilled workers to retrain continually, and it becomes clear that women are poised to assume an important role in all occupations and levels in the workforce, starting now,” said Ms. Boyd.

**How can skills training be made more accessible to women? What can be done to ensure girls are encouraged to study school subjects that expand their career options?**

- ◆ Parents, and teachers need to be encouraged to eliminate gender bias and sex-role stereotyping.
- ◆ Schools need to be safe, “girl-friendly,” environments where sexual harassment and violence in the school yard are not tolerated and curriculum and teaching methods recognize the learning needs of girls.
- ◆ Female students can be encouraged to keep up their math and science studies, so their career options are greater. Role-modelling programs can be

arranged in which people who work in jobs traditionally associated with the opposite gender, speak to students about their experiences.

The Ontario Women’s Directorate, through its Consultative Services Branch (CSB) helps educators, employers, unions and community organizations understand the issues of gender discrimination, and plan, create and share information about education equity programs to address these issues. The OWD will work with external partners to build strategic alliances to move these issues forward through three Change Agent projects:

- ◆ The DisAbled Women’s Network and the OWD will be working to develop a booklet profiling girls and women with disabilities who are role models for others. A second publication is planned, similarly aimed at raising the self-esteem of deaf girls and women.
- ◆ The African Heritage Educators Network, the OWD, the Provincial Anti-Racism Secretariat and other organizations are consulting young black women to create a demonstration project that encourages them in their

# THE ACCENT IS ON EQUITY

## What You Can Do About Sexual Harassment at Work

### **Sexual harassment is a pervasive problem at work.**

It affects both large and small workplaces in Ontario and all career sectors. The increasing number of women who participate in the paid workforce, combined with the changing roles of women and men in the labour force, means that sexual harassment is becoming a matter of great concern to employees, workers and employers.

### **Surveys done in Canada confirm the widespread nature of sexual harassment in the workplace.**

According to a telephone poll of 1,501 Canadians conducted by Angus Reid-Southam in October 1991, four out of ten women stated that they had been sexually harassed at work. A national survey released by the Canadian Human Rights Commission in 1983 showed that 49 per cent of women had experienced at least one type of unwanted sexual attention.

### **Sexual harassment is a form of unlawful discrimination.**

According to the Ontario Human Rights Code, sexual harassment is "engaging in a course of vexatious comment or conduct that is known or ought to be known to be unwelcome." Sexual harassment has nothing to do with sexual attraction or

office flirtation. It is an abuse of power and authority in working relationships, especially when the harassment is carried on by a manager or supervisor.

### **Sometimes sexual harassment is obvious.**

Overt harassment may include threats (a poor performance appraisal) for failing to comply with the harasser's sexual solicitations or advances. Often, however, the harassment is more subtle. It may manifest itself through repeated covert, yet, unwelcome harassing behavior. This may lead to a hostile or offensive workplace which is commonly referred to as the "poisoned" environment.

*continued on page 6*

## Opportunities for Women

education and career goals, and assists them to deal with racism.

- ◆ The Ontario Teachers' Federation (OTF) and the OWD are preparing an annotated bibliography of existing professional development training materials which focus on gender equity. Materials profiled in the bibliography will be housed together and OTF will publicize the collection to educators. The materials will also be assessed and recommendations made for professional development materials on gender equity for Ontario teachers.

### **Beyond graduation day lie ongoing skills training and the real world of the workplace.**

Unfortunately, women don't participate in training programs as much as men. They may not be offered training because of discriminatory attitudes or because they work in sectors or jobs for which training is viewed as unimportant. And when offered training, women may be unable to accept because of geography, family

responsibilities, loss of income, or program structure which is not designed to meet their needs. Or they may be channeled into short programs which train them for low-paying, dead-end jobs.

Women with disabilities, Aboriginal women, racial minority women, and women whose first language is not English, often experience even more barriers to training.

However, things are changing. Equity is being considered at ground level as the government establishes the Ontario Training and Adjustment Board. And more and more women across Ontario are becoming publicly involved in challenging the barriers to training.

CSB is encouraging these changes by assisting educators and trainers, and business and labour organizations to integrate women into their training programs.

- ◆ In a Change Agent partnership, the Provincial Building and Construction Trades Council of Ontario, the Ministry of Education and Training — Skills Development Division and the OWD are jointly developing a training manual on equity issues in construction trades for apprenticeship instruc-

tors. The manual discusses sexual harassment, employment equity, and bias in training programs.

- ◆ In another Change Agent partnership, the OWD, the African Training and Employment Centre (ATEC) and the Association of Professional Placement Agencies and Consultants (APPAC) have jointly developed two training/education manuals with the same aim: sensitizing people to equity issues in employment opportunities. ATEC, which serves African immigrants, has produced a manual to help racial minority job seekers understand the Canadian labour market and overcome discriminatory barriers. APPAC is an association for professional placement practitioners; its manual helps placement counsellors ensure that their recruitment and selection processes are free of bias.

For information about the consultative services offered by the Ontario Women's Directorate, contact the Consultative Services Branch through the directorate's main switchboard at (416) 314-0300.

# AT SCHOOL AND ON THE JOB, THE ACCENT IS ON EQUITY

## Sexual Harassment at Work

*continued from page 5*

### Sexual harassment can take many forms.

It can be physical, verbal, non-verbal or graphic. Some examples include: intimidation, unwelcome touching or patting or physical contact, verbal or written abuse or threats, insults or jokes related to sex, repeated unwanted social invitations, leering, graffiti, and put-downs. Issues such as race, ability and sexual orientation increase some women's vulnerability to harassment.

### The personal costs of sexual harassment for women are manifold.

They include mental anguish, ill physical health, loss of income, job loss, career interruption, loss of benefits, damage to self-esteem, and social isolation.

### The organizational costs of sexual harassment for employers are also onerous.

They include employee turnover, necessity for retraining, absenteeism, low morale, decreased productivity, increased cost of benefits, litigation and tarnished public image. Employers cannot afford to tolerate sexual harassment; it's bad for business.

### What can be done about sexual harassment?

#### If you're an employer:

Prevention is paramount. Under the Ontario Human Rights Code, those who have the authority to prevent or discourage harassment in the workplace may be held accountable for

failing to do so. In other words, the onus is on the employer to provide a harassment-free workplace.

- ◆ Develop a sexual harassment policy and post it.
- ◆ Establish a formal, clearly-defined, confidential complaint process.
- ◆ If your workplace is unionized, work with the union to establish and train people in using these mechanisms. Remember, even if management doesn't know about a person's harassing behavior, the employer is still held responsible for those actions.

If a complaint is upheld by a human rights commission investigation or the courts, the employer may be responsible for paying damages.

#### If you are being harassed:

- ◆ Informal procedures are often an effective and less costly means of dealing with harassment situations, especially when the harasser is willing to change his behavior. Informal options include the following: speaking directly to the perpetrator, writing a letter to the harasser, requesting third party intervention (e.g., a union representative, a colleague, a manager, a human resources officer, a harassment advisor, etc.), requesting training about harassment for your department, asking for counselling.

- ◆ If the harassment continues, it is recommended that you keep a detailed diary of the incidents and names of any witnesses present. You may consider various formal options such as submitting a formal

written complaint internally, filing a grievance, submitting a complaint to

the Ontario Human Rights Commission, laying charges under the Criminal Code, or pursuing civil litigation.

## SEXUAL HARASSMENT IN THE WORKPLACE: It has to STOP.

Sexual harassment in the workplace is a complex issue. The Ontario Women's Directorate has information materials that help explain the topic. Here is a list of some of the resources available from the Consultative Services Branch; to order them, call (416) 314-3991, in Toronto.

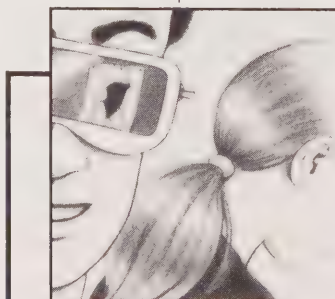
- ◆ The English and French publications "A Time for Action on Sexual Harassment in the Workplace — An Employer's Guide" and "Les enjeux du harcèlement sexuel au travail — Guide de l'employeur" define sexual harassment, describe the legal ramifications and outline the employer's rights and responsibilities. Both English and French guides are designed for English and French speaking communities and feature appropriate resources. Please note that separate training manuals, to be used to create workshops for employers and employees, are also being prepared.
- ◆ "Sexual Harassment in the Workplace — It has to Stop" is a poster that illustrates behavior that constitutes sexual harassment.
- ◆ "Sexual Harassment: Working It Out" will be a 20-minute video and workshop manual to help unionized workplaces deal with sexual harassment. The video which will be jointly produced by the Ontario Federation of Labour and the Ontario Women's Directorate will be available through the OFL at (416) 441-2731.



### COMMENTS



### TOUCHING



### PINUPS

# Women Helping Women

## 34 Projects Share \$295,479 in Community Grants

**T**he Ontario Women's Action Committee is holding workshops to foster recognition of women's work, both paid and unpaid. The Kingston Community Resource Centre for Independent Living is publicizing employment issues affecting women with disabilities. The Coalition for Fair Wages and Working Conditions sponsored a conference on organizing and protecting home workers.

"Women in the workplace" is the common theme shared by these three projects which, along with 31 others, have received funds from the Ontario Women's Directorate through its Community Grants Program.

Community grants are awarded three times a year; in the most recent round of grants, a total of \$295,479 was divided among 34 projects. The average grant ranges from \$8,000 to \$12,000.

"Community grants focus on projects that help advance women's social, legal or economic equality," said Marion Boyd, Minister Responsible for Women's Issues. "In this round of grant applications, many organizations applied to sponsor projects concerning women and employment, or related

education and training. This reflects the timely issue of economic renewal, and of several of the directorate's high-priority issues: poverty, balancing paid work and family, and workplace discrimination."

Here is a list of some of the communities and projects that the OWD is supporting, through community grants:

- ◆ The National Organization of Immigrant and Visible Minority Women of Canada, in Ottawa, received \$12,000 to help research and develop strategies addressing violence against women.
- ◆ The Ontario Network of Women in Trades and Technology, in Penetanguishene, received \$1,860 to hold a conference for women working in trades and technology.
- ◆ The DisAbled Women's Network Ontario, in Toronto, received \$16,000 to hold a provincial symposium and create educational material about health issues concerning women with disabilities.
- ◆ The Women's Issues Committee (James Bay Community Mental Health Program) in Moosonee received \$5,890 to hold four workshops for

Aboriginal women about violence against women.

- ◆ Women for Social Change, in Windsor, received \$4,000 to develop training materials for low-income women so they can act as group facilitators, assisting other low-income women.
- ◆ The Local Organizing Coalition for Women's Issues in Training (Business and Professional Women's Group of Windsor) received \$10,000 to advance its work on employment equity, including establishing linkages to the local Training Adjustment Board.

If your women's organization is developing a project that benefits women, it may be eligible for a grant of up to \$24,000. To apply, contact the Grants Unit of the OWD in Toronto at (416) 314-0383 or 314-0384 (collect calls are accepted). The deadlines for grants applications in 1993 are April 1, August 1 and December 1. The Grants Unit has a handbook, "Your Guide to the Ontario Women's Directorate's Community Grants Program," to help you prepare your application.

# Transforming Science and Technology

**T**he Ontario Women's Directorate is organizing and sponsoring the seventh biennial international GASAT (Gender and Science and Technology) conference that will be held for the first time in Canada at the University of Waterloo from July 31 to August 5, 1993.

Co-hosted by the OWD and the University of Waterloo, GASAT will provide a forum for individuals and organizations concerned about the inclusion of girls and women in the world of science and technology, in a range of settings from early childhood to work environments.

Educators, employers, researchers,

## Our Future Depends On It

scientists and technologists from around the world will gather to discuss four major areas:

- ◆ recruitment and retention of girls and women in science, engineering and technology;

- ◆ developing a feminist perspective on science that recognizes the diversity of experiences of women and girls;
- ◆ creating and developing strategies for a more inviting climate for work;
- ◆ gender-sensitive science, engineering and technology curricula.

There is still space available for a limited number of people. Registration to attend the full conference is \$600 or \$75 for the visitor's day, August 4 only. For more information, please call: Line Ouellet at the Ontario Women's Directorate (416) 314-0352.

# Hot Off the Press:

## References, Resources and Reading Materials that Count Women In

**A**re you looking for information about ... Women and employment? Sexual harassment? How to use language that is free of gender bias? These are among the topics explored in booklets, fact sheets, videos and other resource materials available from the Ontario Women's Directorate. Below is a list of some of the newest references and how to order them. All are available from the directorate's publications unit unless otherwise noted; telephone (416) 314-0292 (collect calls accepted).

◆ Women in the workplace: it starts with education, continues with work-related training, and leads to employment and fair treatment in the workplace. The Ontario Women's Directorate works with educators, employers, unions and businesses on gender issues, and produces many resources on the experiences of Ontario women in the paid workforce. A booklet listing many of those publications, posters, workshop kits, videos and discussion papers is **Publications, Videos, Training Manuals on Equity Issues for Girls and Women**. Among the topics covered: Balancing work with family responsibilities; women's access to education and skills training opportunities; creating work environments free of gender and racial bias; integrating women into non-traditional occupations; equity in the workplace; sexual and workplace harassment (for more on this last issue, see other articles in this issue of "Currents").

◆ It's a difficult balancing act: holding down a job *and* caring for your family. Families and workplaces must adapt. **The Work and Family Fact Sheet** discusses the changing demographics that have led to the "struggle to juggle." As well, you can get the United Food and

Commercial Workers Union Canada's perspective on the issue in a discussion paper, **Balancing Work and Family Responsibilities: A Union Discusses the Issues**.

◆ When we talk about employment equity, the people

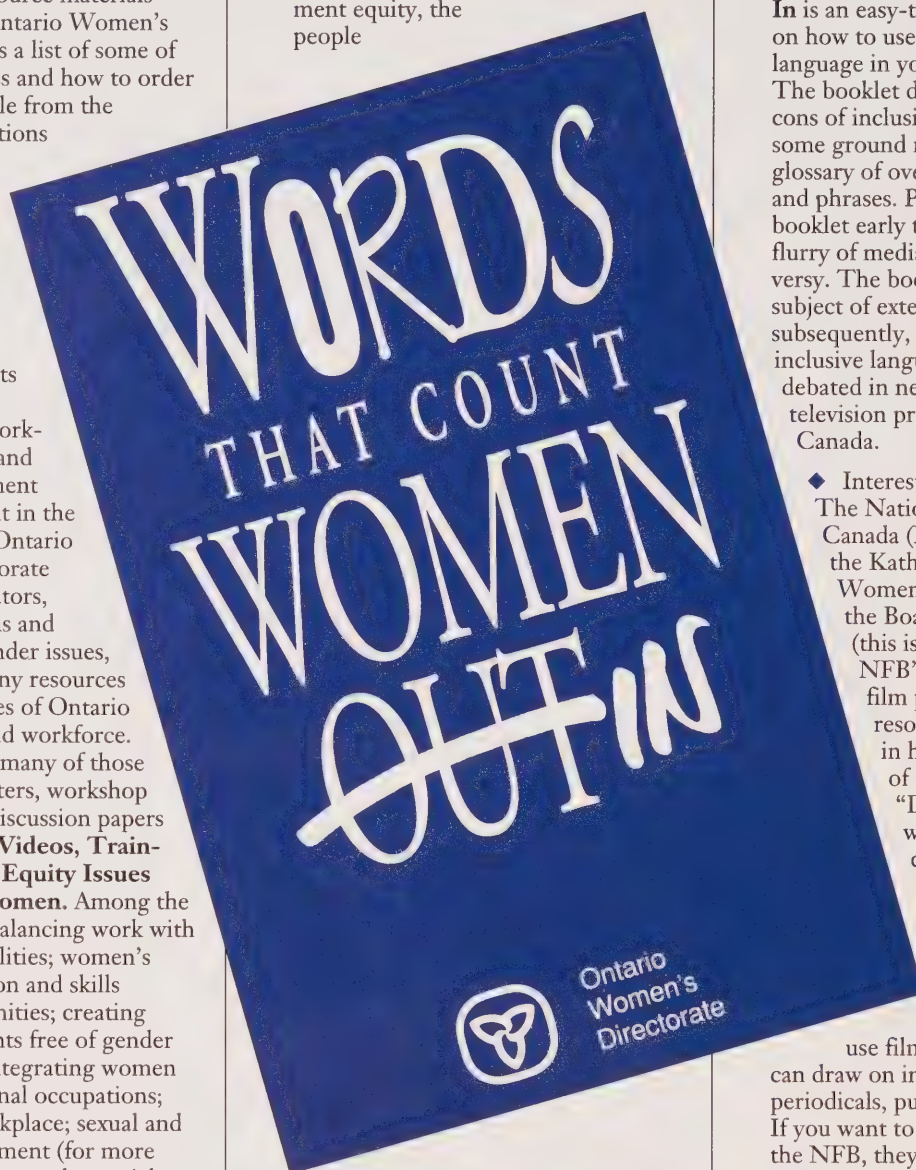
above. Each booklet contains statistics (based on the 1986 Census) about the designated group and outlines ways for overcoming employment barriers.

◆ **Words that Count Women Out/In** is an easy-to-read booklet of tips on how to use gender-inclusive language in your speech and writing. The booklet discusses the pros and cons of inclusive language, offers some ground rules and includes a glossary of over 300 bias-free words and phrases. Publication of this booklet early this year sparked a flurry of media interest and controversy. The booklet has been the subject of extensive reviews and subsequently, the topic of gender-inclusive language has been widely debated in newspapers, radio and television programs across Canada.

◆ Interested in women's films? The National Film Board of Canada (NFB) has just opened the Kathleen Shannon Women's Resource Centre in the Board's Toronto location (this is also the base for the NFB's Ontario women's film production). The resource centre is named in honor of the founder of the NFB's Studio "D," the NFB's women's unit. The centre is open to the public and its resources are available to anyone who needs background information on how to plan events that

use film. The resources you can draw on include videos, books, periodicals, publications and flyers. If you want to borrow films from the NFB, they can be rented at a nominal charge; call the library at (416) 973-9110. The Toronto location at 150 John Street has two theatres that show films, including the 90-seat John Spotton Theatre and a smaller 30-seat theatre. (The theatres can also be rented.) The NFB's Ottawa office also has a theatre, and also rents out films and videos; call them at (613) 996-4861.

we're talking about include women, persons with disabilities, racial minorities and Aboriginal people. What jobs do they do? What do they earn? What's their educational background? **Women in the Labour Market: Focus on ....** is a series of booklets, each of which profiles one of the three designated groups of women described



# Documents de référence et publications... qui tiennent compte des femmes

◆ **Words that Count Women Out/In**  
Chaque livret comprend des données (tirées du recensement de 1986) sur ces groupes et suggère comment surmonter ces obstacles.

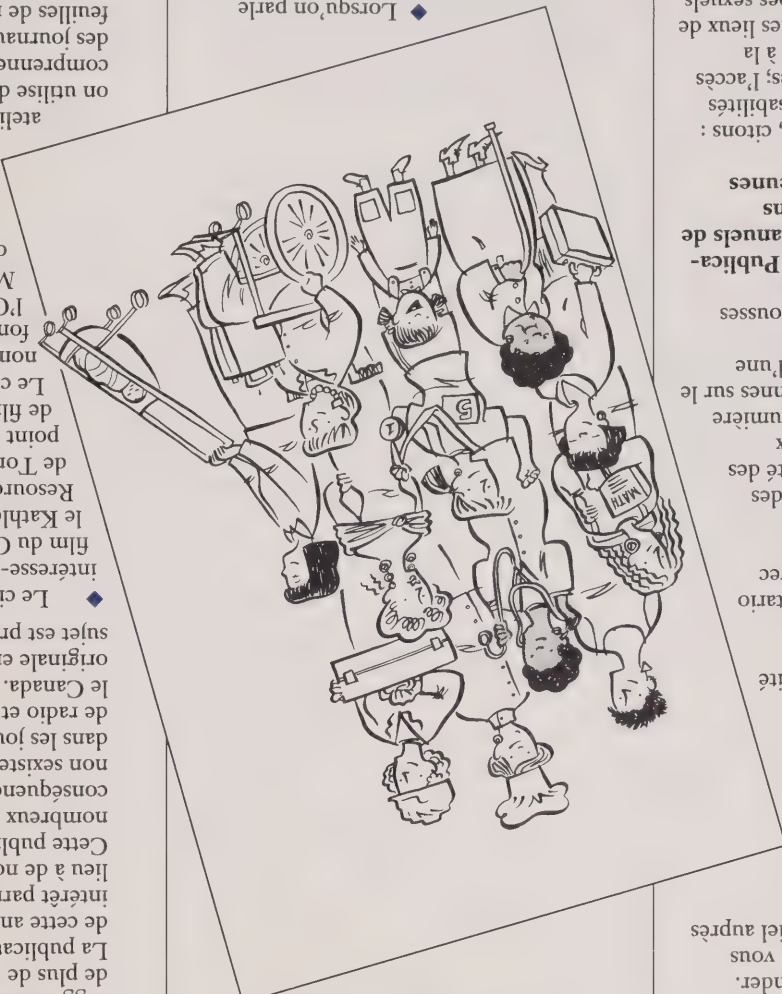
◆ **Le cinéma féministe vous intéresse-t-il ?** L'Office national du film du Canada a récemment ouvert le Kathleen Shannon Women's Resource Centre dans ses locaux de Toronto (c'est également un point central pour la réalisation de films de femmes en Ontario). Le centre de ressources a été nommé en l'honneur de la fondatrice du Studio D de l'ONF (studio des femmes à Montréal). Le centre est ouvert au public et ses ressources sont disponibles à quiconque a besoin de renseignements sur la façon d'organiser des ateliers dans le cadre desquels on utilise des films. Les ressources comprennent des vidéos, des livres, des journaux, des publications et des feuilles de renseignements. L'Office national du film joue des films à un prix modique. À cet effet, veuillez communiquer avec la bibliothèque au (416) 973-9110. L'ONF est situé au 150, rue John. Il y a deux salles de cinéma : la salle John Spotton qui peut accueillir 90 personnes et une salle plus petite pour 30 personnes. (On peut également louer la salle de cinéma). L'ONF à Ottawa a également un cinéma et loue des films et des vidéos.

◆ **Il est difficile de garder l'équilibre :** Parmi les questions traitées, citons : l'harmonisation des responsabilités professionnelles et familiales; l'accès des femmes à l'éducation et à la formation professionnelle; les lieux de travail exempts de stéréotypes sexuels et raciaux; l'intégration des femmes dans les professions non traditionnelles; l'équité en milieu d'emploi; le harcèlement sexuel et le harcèlement au travail (pour de plus amples renseignements sur cette dernière question, voir les autres articles du présent numéro de «Courants»).

◆ **Les femmes au travail :** ga commence avec les études, ça continue avec la formation professionnelle et ça aboutit à l'emploi et à l'équité en milieu de travail. La Direction générale de la condition féminine de l'Ontario travaille en collaboration avec éducatrices, éducateurs, employeurs, employeurs, syndicats et entreprises sur des questions touchant à l'égalité des sexes et publie de nombreux documents qui mettent en lumière les expériences des Ontariennes sur le marché du travail. La liste d'une grande partie de ces publications, affiches, trousseaux d'atelier, vidéos et rapports figure dans le livret intitulé **Publications, vidéos, conférences et manuels de formation sur les questions d'équité concernant les jeunes filles et les femmes.**

◆ **Le harcèlement sexuel ?** L'usage de termes neutres ? Ce sont quelques-unes des questions traitées dans les livres, les fiches de renseignements, les vidéos et d'autres publications disponibles auprès de la Direction générale de la condition féminine de l'Ontario. Vous trouverez ci-dessous la liste de nos plus récents ouvrages et ce qu'il faut faire pour les commander. À moins d'indication contraire, vous pouvez vous procurer ce matériel auprès du Service des publications en composant le (416) 314-0292 (nous acceptons les appels à frais vifs).

Les familles et les milieux de travail doivent s'adapter. La Fiche d'information sur le travail et la famille traite des changements démographiques qui rendent «la quête d'un équilibre» nécessaire. Pour le point de vue du Syndicat international des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce, consultez le document de travail : **L'équilibre entre le travail et les responsabilités familiales.**



◆ **Lorsqu'on parle d'équité d'emploi, les personnes dont on parle incluent les femmes, les personnes handicapées, les minorités raciales et les autochtones. Quelle est leur profession ? Quel est leur salaire ? Quel est leur niveau d'étude ? Les femmes sur le marché du travail ...** profil des femmes handicapées; ... profil des femmes autochtones et ... profil des femmes des minorités raciales : une série de trois livrets qui mettent en lumière les obstacles que doivent surmonter ces trois groupes sur le marché du travail.

# Les femmes s'entraident

## 34 projets communautaires se partagent des subventions de 295 479 \$

**L** Ontario Women's Action Committee organise des ateliers pour favoriser la reconnaissance du travail rémunéré et non rémunéré des femmes. Le Kingston Community Resource Centre for Independent Living informe le public sur les questions relatives à l'emploi qui touchent les femmes handicapées. La Coalition for Fair Wages and Working Conditions parraine une conférence sur la syndicalisation et la protection des travailleuses et travailleurs à domicile.

«Les femmes au travail» est le thème commun de ces trois projets. La Direction générale de la condition féminine de l'Ontario, par l'entremise de son programme de subventions aux initiatives communautaires, a accordé des fonds à ces trois projets ainsi qu'à 31 autres.

Des subventions sont octroyées trois fois par an; cette fois, 34 projets se sont partagés 295 479 \$. Chaque subvention est en moyenne de 8 000 \$ à 12 000 \$.

«Les subventions aux initiatives communautaires mettent l'accent sur les projets qui contribuent à faire avancer l'égalité sociale, juridique et économique des femmes», a déclaré Marion Boyd, ministre déléguée à la Condition

féminine. Cette fois-ci, beaucoup d'organismes ont présenté des demandes de subventions en vue de parrainer des projets touchant aux femmes et à l'emploi, ou aux études et aux programmes de formation connexes. Ces projets sont mis en oeuvre à un moment clé, puisqu'ils reflètent la question du renouvellement économique ainsi que plusieurs questions auxquelles la Direction générale accorde la priorité :

la pauvreté, l'harmonisation des responsabilités professionnelles et familiales et la discrimination en milieu de travail.

Voici la liste de quelques organismes et initiatives que la DGCFO soutient par l'entremise de son programme de subventions :

- ◆ Le Comité communautaire consultatif en matière d'équité d'emploi et des droits de la personne à Toronto a reçu 12 000 \$ pour élaborer un programme de modèles à imiter mettant en vedette des personnes travaillant dans des domaines non traditionnels, ainsi qu'un guide pour animer des discussions avec des élèves des 7<sup>e</sup> et 8<sup>e</sup> années sur les choix de carrière.
- ◆ L'Accueil francophone de Thunder Bay a obtenu une subvention de 12 000 \$ pour concevoir

- ◆ La Table de concertation féministe provinciale à Sudbury a reçu 24 000 \$; cette subvention aidera ce nouvel organisme francophone féministe provincial à se développer. Si votre organisme entreprend un projet qui vise à améliorer la condition féminine, il se peut qu'il soit admissible à une subvention pouvant aller jusqu'à 24 000 \$.

Pour faire une demande de subvention, veuillez communiquer avec l'Unité des subventions aux initiatives communautaires de la DGCFO à Toronto en composant le (416) 314-0383 ou le 314-0384 (les appels à frais vites sont acceptés). Les dates limites pour recevoir les demandes de subventions en 1993 sont les 1<sup>er</sup> avril, 1<sup>er</sup> août et 1<sup>er</sup> décembre. L'Unité des subventions aux initiatives communautaires met à votre disposition le «Manuel sur le Programme de subventions aux initiatives communautaires de la Direction générale de la condition féminine de l'Ontario» pour vous aider à préparer votre demande de subvention.

# Transformer la science et la technologie

## Notre avenir en dépend

- ◆ Le développement d'une optique féministe en sciences qui reconnaisse la diversité des expériences des jeunes filles et des femmes;
- ◆ la création de stratégies visant à créer un milieu de travail plus accueillant;
- ◆ l'élaboration de programmes d'étude en sciences, en génie et en technologie qui tiennent compte à la fois des besoins des femmes et des hommes.

Il reste encore quelques places. Les frais d'inscription pour participer à l'ensemble de la conférence s'élèvent à 600 \$. Le coût de la visite d'une journée (le 4 août seulement) est de 75 \$. Pour de plus amples renseignements, veuillez communiquer avec Line Ouellet à la DGCFO au (416) 314-0352.

◆ Le recrutement et la rétention des jeunes filles et des femmes en sciences et en technologie;

reuniront pour discuter des quatre questions suivantes :

a Direction générale de la condition féminine de l'Ontario parraine la septième conférence biennale internationale sur l'équité des sexes en sciences et en technologie — GASAT. Cette conférence se tiendra pour la première fois au Canada, à l'université de Waterloo du 31 juillet au 5 août 1993. La conférence GASAT, organisée conjointement par la DGCFO et l'université de Waterloo, servira de tribune aux personnes et organismes qui oeuvrent pour favoriser la participation des jeunes filles et des femmes aux sciences et à la technologie, du jardin d'enfants au milieu de travail.

Des éducatrices et éducateurs, chercheuses et chercheurs, scientifiques et technologues du monde entier se

incidents, des noms et des témoins. Vous pouvez choisir parmi divers recours, notamment présenter un avis de plainte

## HARCELEMENT SEXUEL AU TRAVAIL: Ça suffit.

Le harcèlement sexuel au travail est une question complexe. De la documentation sur ce sujet est disponible auprès de la Direction de la condition féminine de l'Ontario. Voici une liste de quelques publications que vous pouvez commander à la Direction des services consultatifs en composant le (416) 314-3991 à Toronto.

### ◆ «Les enjeux du harcèlement sexuel au travail — Guide de l'employeur».

Ce guide fournit les définitions clés du harcèlement sexuel, examine les conséquences juridiques et met en lumière les droits et responsabilités des employeurs. Ce document comporte une bibliographie annotée de publications et de ressources audio-visuelles. Veuillez noter que des manuels de formation, pour organiser des ateliers pour les employeurs et le personnel, sont en cours de préparation.

### ◆ «Harcèlement sexuel au travail : Ça suffit !» : une affiche illustrant les comportements qui constituent du harcèlement sexuel.

◆ «Harcèlement sexuel : Ça nous concerne !» : une vidéocassette de 22 minutes et un manuel d'atelier pour aider les entreprises syndicalisées à prendre les mesures nécessaires pour mettre fin au harcèlement sexuel. Ce matériel est réalisé conjointement par la DGCFO, l'Ontario et la FTO au (416) 441-2731 pour vous procurer ce matériel.

### Que peut-on faire pour mettre fin au harcèlement sexuel ?

#### Si vous êtes un employeur :

- ◆ La prévention est essentielle. En vertu du Code des droits de la personne de l'Ontario, les personnes qui ont le pouvoir d'empêcher ou de décourager le harcèlement au travail peuvent être tenues responsables si elles le tolèrent. En d'autres termes, il incombe à l'employeur de s'assurer que le harcèlement sexuel n'a pas sa place au sein de l'entreprise.
- ◆ Élaborez une politique sur le harcèlement sexuel et affichez-la.
- ◆ Établissez un processus officiel, précis et confidentiel pour porter plainte.
- ◆ Si votre entreprise est syndiquée, travaillez conjointement avec le syndicat pour élaborer ce processus et référez. N'oubliez pas que même si la direction n'est pas au courant des actes de harcèlement commis par un membre du personnel, l'entreprise en est quand même tenue responsable. Si une plainte est confirmée par une commission d'enquête de la Commission ontarienne des droits de la personne ou par les tribunaux, l'entreprise peut être tenue de payer des dommages-intérêts.

#### Si on vous harcèle :

- ◆ Il est souvent plus efficace et moins coûteux de régler les cas de harcèlement sexuel à l'amiable, surtout lorsque l'auteur du harcèlement est prêt à modifier son comportement. On peut par exemple parler face à face à la personne qui commet le harcèlement, lui écrire une lettre, demander à une tierce personne d'intervenir (par exemple, un délégué syndical, un membre de la direction, une agente ou un agent du service des ressources humaines, une conseillère en matière de harcèlement, etc.), demander à ce que la question du harcèlement soit expliquée au reste de l'effectif ou demander à obtenir du counseling.

- ◆ Si le harcèlement se poursuit, il est recommandé de tenir un journal détaillé des

### Harcèlement sexuel

#### au travail

suite de la page 5

#### Parfois, le harcèlement sexuel saute aux yeux.

Le harcèlement non déguisé peut inclure des menaces (une mauvaise évaluation) pour avoir refusé de céder aux demandes ou aux avances de nature sexuelle d'une personne. Souvent, le harcèlement peut être plus subtil. Il peut se manifester par des insinuations répétées et des comportements dissimulés de nature sexuelle qui ne sont pas sollicités. Ces remarques ou comportements à caractère offensant ou menaçant peuvent avoir pour effet d'«empoisonner» l'atmosphère des lieux de travail.

#### Le harcèlement sexuel peut prendre plusieurs formes.

Le harcèlement sexuel peut être physique, verbal, non verbal ou graphique. Parmi les divers exemples citons : les menaces, les gestes, les contacts, les attouchements importuns, les remarques écrites ou orales offensantes, les menaces, les insultes, les plaisanteries de nature sexuelle, les invitations répétées importunes, les regards concupiscent, les graffitis et les plaisanteries dégradantes. Des caractéristiques comme la race, la capacité et l'orientation sexuelle font que certaines femmes sont encore plus susceptibles d'être harcelées que d'autres.

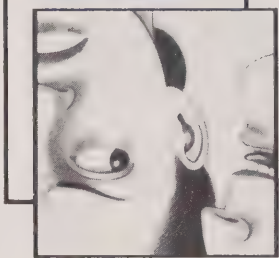
#### Les coûts du harcèlement sexuel sont élevés pour les femmes.

Parmi ces coûts citons l'angoisse, la mauvaise santé, la perte de revenu, la perte d'emploi, l'interruption de la carrière, la perte d'avantages sociaux, le manque de confiance en soi et l'isolement social.

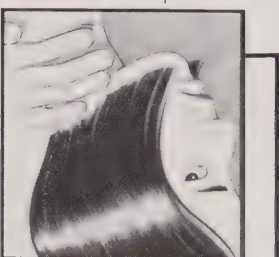
#### Le harcèlement sexuel coûte également très cher aux employeurs.

Ces coûts sont entre autres les suivants : roulement du personnel, besoin de former à nouveau le personnel, absentéisme, mauvais moral, baisse du rendement, augmentation du coût des avantages sociaux, litiges et image publique ternie. Les entreprises ne peuvent pas se permettre de tolérer le harcèlement sexuel : c'est mauvais pour les affaires.

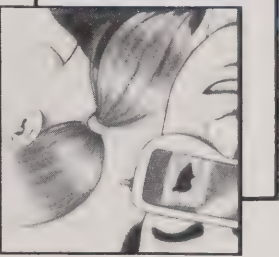
#### COMMENTAIRES



#### ATTOUCHEMENTS



#### PHOTOS PORNOS



## Ce que vous pouvez faire en cas de harcèlement sexuel au travail

**Le harcèlement sexuel est une forme de discrimination illégale.**

Le Code des droits de la personne de l'Ontario définit le harcèlement sexuel comme suit : « Le fait pour une personne de faire des remarques ou des gestes vexatoires lorsqu'elle sait ou devrait raisonnablement savoir que ces remarques ou ces gestes sont importuns. » Le harcèlement sexuel n'a rien à voir avec l'attirance sexuelle ou le flirt entre collègues de bureau. Le harcèlement sexuel dans le cadre du travail constitue un abus de pouvoir, surtout si son auteur est un directeur ou un superviseur.

*suite à la page 6*

**Un sondage effectué au Canada confirme que le harcèlement sexuel au travail se produit fréquemment.**

Selon un sondage téléphonique auprès de 1 501 canadiens effectué par Angus Reid-Sourham en octobre 1991, quatre femmes sur dix ont déclaré qu'elles avaient été harcelées sexuellement au travail. Une enquête nationale publiée par la Commission canadienne des droits de la personne en 1983 indique que 49 % des femmes avaient fait l'objet, au moins une fois, d'une attention sexuelle non désirée.

**Le harcèlement sexuel se retrouve un peu partout en milieu de travail.**

Le harcèlement sexuel est un problème qui touche les petites comme les grandes entreprises en Ontario ainsi que tous les secteurs professionnels. Le nombre croissant de femmes qui font partie de la population active rémunérée ainsi que les changements dans le rôle des femmes et des hommes sur le marché du travail signifie que le harcèlement sexuel préoccupe considérablement le personnel et les employeurs.

## Les possibilités d'emploi pour les femmes

construction pour les responsables des programmes d'apprentissage. Le manuel traite du harcèlement sexuel, de l'équité d'emploi et des stéréotypes reliés aux programmes de formation.

◆ Dans le cadre d'un autre projet «Agent de changement», la DGCF, l'African Training and Employment Centre (ATEC) et l'Association of Professional Placements Agencies and Consultants (APPAC) ont participé conjointement à la préparation d'un manuel scolaire et d'un manuel de formation dont les objectifs sont similaires : sensibiliser le public aux questions d'équité en matière d'emploi. L'ATEC, qui fournit des services aux immigrantes et immigrants d'Afrique, a publié un manuel pour aider les femmes et les hommes des minorités raciales à se familiariser avec le marché du travail canadien et à surmonter les obstacles discriminatoires. L'APPAC est une association pour les spécialistes en matière de placement. Ce manuel aide les conseillers et conseillères en placement à s'assurer que leurs méthodes de recrutement et de sélection sont les plus impartiales possibles.

Pour des renseignements sur les services de consultation offerts par la Direction générale de la condition féminine de l'Ontario, veuillez communiquer avec la Direction des services communautaires en composant le (416) 314-0300.

déplacements trop importants, responsabilités familiales, perte de revenu ou structure du programme qui ne répond pas à leurs besoins. Il se peut aussi qu'on les oriente vers des programmes de courte durée qui débouchent sur des emplois mal payés et sans avenir.

Les obstacles à la formation sont souvent encore plus importants pour les femmes handicapées, les femmes autochtones, les femmes des minorités raciales et les femmes dont la langue maternelle n'est ni le français ni l'anglais. Toutefois, les choses évoluent. Alors que le gouvernement met sur pied le Conseil ontarien de formation et d'adaptation de la main-d'œuvre, l'équité est une question essentielle. Par ailleurs, les femmes, en nombre croissant, interviennent publiquement pour éliminer les obstacles à la formation.

La Direction des services consultatifs favorise ces changements en aidant les éducatrices et éducateurs, les formateurs et formateurs, les entreprises et les syndicats à intégrer les femmes dans leurs programmes de formation.

◆ Dans le cadre d'un projet «Agent de changement», le Provincial Building and Construction Trades Council of Ontario, le ministère de l'Éducation et de la Formation et la DGCFO préparent conjointement un manuel de formation sur les questions touchant à l'équité dans les métiers de la

noires pour mettre sur pied un projet qui les encourage à réaliser leurs objectifs en matière d'éducation et de carrière et qui les aide à affronter le racisme.

◆ La Fédération des enseignantes et des enseignants de l'Ontario et la DGCFO préparent à l'heure actuelle une bibliographie annotée sur le matériel de perfectionnement professionnel qui met l'accent sur l'égalité entre les sexes. Le matériel décrit dans la bibliographie formera une collection que la Fédération proposera aux éducatrices et éducateurs. Le matériel sera également évalué et des recommandations seront faites pour développer du matériel de perfectionnement sur l'égalité des sexes pour les enseignantes et enseignants de l'Ontario.

**Après la remise des diplômes vient la formation continue et la réalité du monde du travail.**

Les femmes ne sont malheureusement pas aussi nombreuses que les hommes à participer aux programmes de formation. Il se peut qu'elles n'aient pas accès à la formation en raison de mesures discriminatoires ou parce qu'elles travaillent dans des secteurs où l'on fait peu de cas de la formation. Si on leur propose de participer à la formation, elles doivent parfois refuser pour diverses raisons :

# À L'ÉCOLE COMME AU TRAVAIL

**L'équité commence à l'école et continue au travail. Les femmes doivent avoir un accès égal à l'éducation et à la formation professionnelle, et plus tard, à l'emploi et à l'avancement. Sans ces choix, les femmes continueront de faire du «travail de femme» — du travail traditionnellement peu prestigieux et mal rémunéré.**

Le gouvernement de l'Ontario a développé une loi en matière d'équité d'emploi en vertu de laquelle les employeuses et employeurs ontariens sont tenus d'appliquer l'équité d'emploi dans leur entreprise. Les groupes désignés comprennent les personnes autochtones, les personnes handicapées, les minorités raciales et les femmes.

Pour aider les femmes, les éducatrices et éducateurs, les syndicats et les employeuses et employeurs à réaliser le mieux possible ces objectifs et à mettre sur pied d'autres changements en milieu de travail, la Direction des services consultatifs de la DGCFO réoriente ses ressources pour mettre l'accent sur les questions clés touchant à l'égalité des sexes notamment :

- ◆ le harcèlement sexuel;
- ◆ intégrer les femmes dans des milieux de travail et des emplois où les hommes dominent;
- ◆ aider les employées et employées à assumer les responsabilités de plus en plus lourdes de leur vie familiale et professionnelle;
- ◆ offrir des possibilités en matière de formation professionnelle.

Nous examinons dans le présent numéro de «Courants» deux questions en particulier : le harcèlement sexuel au travail et l'importance de l'éducation et de la formation professionnelle pour les femmes.

## École + formation professionnelle = me!

**M**ême si les stéréotypes sexuels sont parfois inconscients, ils commencent au foyer et se retrouvent dans toutes sortes de situations : une première journée en maternelle (les garçons se bagarrent tandis que les filles jouent à la poupée); à l'école secondaire (les filles étudient des matières «douces» tandis que les garçons choisissent les mathématiques et les sciences); études postsecondaires et programmes de formation professionnelle (les hommes représentent 95 % des apprentis en Ontario). Il n'est pas difficile de deviner qui aura un emploi prestigieux et bien rémunéré et qui occupera un poste sans avenir et mal payé.

**Les attitudes, les données démographiques et l'économie indiquent que d'importants changements se préparent pour les femmes sur le marché du travail.**

«Le gouvernement de l'Ontario a introduit une loi sur l'équité d'emploi qui obligera les entreprises à prendre des mesures nécessaires pour que leurs employées et employés reflètent la population de l'Ontario. Ces changements seront bénéfiques aux autochtones, aux personnes handicapées, aux minorités raciales, aux femmes, en fait à la province toute entière», a déclaré Marion Boyd, ministre déléguée à la Condition féminine.

«Des études démographiques indiquent que la population active de l'Ontario vieillit et que l'augmentation du nombre de jeunes est faible. Par contre, il y aura davantage de femmes sur le marché du travail. Si l'on combine ces tendances, la nécessité pour la province de l'Ontario de demeurer compétitive au sein du marché global et le besoin de recruter continuellement les travailleuses et travailleurs qualifiés, il est clair que les femmes sont désormais appelées à jouer un rôle important dans tous les secteurs et catégories professionnelles», a déclaré Madame Boyd.

**Comment les femmes peuvent-elles avoir plus facilement accès aux programmes de formation professionnelle ?**

**Que peut-on faire pour s'assurer que les jeunes filles sont encouragées à étudier des matières qui leur donneront un plus grand choix de carrière ?**

- ◆ Les parents et le personnel enseignant doivent être encouragés à éliminer les préjugés fondés sur le sexe et la conception stéréotypée du rôle des sexes.
- ◆ L'école doit être un lieu où les filles se sentent en sécurité; on ne doit pas tolérer le harcèlement sexuel et la violence dans la cours de récréation; les programmes d'études et les méthodes pédagogiques doivent tenir compte des besoins des filles en matière d'apprentissage.
- ◆ Les étudiantes doivent être encouragées à poursuivre leurs études en mathématiques et en sciences pour leur permettre d'avoir

un plus grand choix de carrière. Des programmes de modèles à imiter peuvent être mis sur pied pour permettre aux jeunes filles de rencontrer des personnes qui travaillent dans des domaines traditionnellement masculins.

La Direction générale de la condition féminine de l'Ontario, par l'entremise de ses services consultatifs, aide les éducatrices et éducatrices, les entreprises, les syndicats et les organismes communautaires à comprendre les questions touchant à la discrimination fondée sur le sexe. En outre, elle prépare, conçoit et échange de l'information sur les programmes d'équité en matière d'éducation, en vue de résoudre ces questions. La DGCFO travaillera avec divers organismes pour former des alliances stratégiques en vue de faire avancer ces questions. Les trois projets «Agent de changement» suivants sont prévus :

- ◆ Le Réseau d'action des femmes handicapées du Canada et la DGCFO prépareront conjointement un livre mettant en vedette des jeunes filles et des femmes handicapées qui serviront de modèles à imiter. Une deuxième publication est prévue pour les jeunes filles et les femmes atteintes de déficience auditive, l'objectif étant de les aider à acquérir de la confiance en soi.
- ◆ L'African Heritage Educators Network, la DGCFO, le Secrétariat ontarien à l'antiracisme et d'autres organismes consultent actuellement des jeunes filles

# Le pain et les roses

demeurent les symboles de la Journée internationale des femmes

«Le coeur comme le corps  
ont besoin d'être nourris...  
donnez-nous du pain mais  
aussi des roses...»

**C**e vers, tiré de l'hymne du mouvement des femmes, résume le thème de la Journée internationale des femmes qui se célèbre le 8 mars. «Du pain et des roses» rappelle les revendications des travailleuses en vue d'obtenir la sécurité économique et une meilleure qualité de vie.

En 1857, les ouvrières des ateliers de couture à New-York manifestèrent contre les mauvaises conditions de travail, les salaires de misère et la journée de travail

de 12 heures. Trois ans plus tard, elles se syndiquèrent. Cinquante ans plus tard, le 8 mars 1910, les ouvrières de l'industrie du textile à New-York défilèrent à nouveau dans les rues en chantant «du pain et des roses». Leurs revendications étaient les mêmes que celles de la génération d'ouvrières précédente.

En 1910, lors de la deuxième conférence socialiste internationale à Copenhague, au Danemark, une résolution fut adoptée pour que soit célébrée chaque année la Journée internationale des femmes.

En 1975, l'Organisation des Nations Unies proclama officiellement le 8 mars, Journée internationale des femmes. Malgré tout, les femmes aujourd'hui ont encore beaucoup de chemin à parcourir pour parvenir pleinement à l'égalité au travail :

- ◆ En 1990, 60 % de toutes les femmes occupant un emploi (à temps plein et

- ◆ Les femmes se retrouvent encore majoritairement dans des emplois faiblement rémunérés et offrant peu de possibilités d'avancement.

Pour célébrer cette année la Journée internationale des femmes, la Direction générale de la condition féminine de l'Ontario a préparé une fiche de renseignements sur les antécédents historiques de cet événement. Vous pouvez l'obtenir en téléphonant au Service des publications de la DGCFO à Toronto au (416) 314-0292 (les appels à frais virés sont acceptés).

- ◆ En 1991, le salaire moyen des femmes travaillant à temps plein, pendant toute l'année, représentait 70 % de celui des hommes.
- ◆ Les femmes se retrouvent encore majoritairement dans des emplois faiblement rémunérés et offrant peu de possibilités d'avancement.



## Le Conseil consultatif de l'Ontario sur la condition féminine (CCOCF)

Marion Boyd, ministre déléguée à la Condition féminine présente la nouvelle présidente du CCOCF, Jacqueline Pelletier, d'Ottawa, ainsi que les membres du Conseil, janvier 1993.

Rangée de derrière : (de gauche à droite) Rosanne Perron (Thunder Bay), Sarah Melvin (Sioux Lookout), Anne Belding (Bancroft), Kathryn Dominey (Kingston), Joanne Johnson (Windsor), Veronica Dryden (London), Pamela Jackson (Grafton). Rangée de devant : (de gauche à droite) Toulou Rouhani (North Bay), Greta Hoffman-Nemiroff (Ottawa), Eva Shields (Atikokan), Marion Boyd, ministre déléguée à la Condition féminine, Jacqueline Pelletier (Ottawa), Lise Nolet (Kapuskasing), Patricia Tobin (North Bay), Rosalind Cairncross (Toronto), Jane Field (Toronto) n'est pas sur la photo.

fois leurs responsabilités professionnelles et familiales; a organisé la première conférence canadienne sur cette question. Des entreprises, des syndicats et des membres du gouvernement ont participé à cette conférence;

◆ a organisé annuellement des campagnes hautement visibles de sensibilisation du public sur la prévention de la violence faite aux femmes et de l'agression sexuelle;

◆ a mis en oeuvre un programme d'éducation publique dans des domaines comme l'harmonisation des responsabilités familiales et professionnelles, les modèles à imiter, l'équité d'emploi et l'équité en matière d'éducation; a conçu et distribué des livres, des brochures, des affiches, des vidéos et d'autres matériel d'information sur ces questions, et a participé à des activités spéciales et à des conférences.

## A LA MÉMOIRE DE...

**GAYLE QUITIE**, coordonnatrice de projet du Programme d'accès à l'apprentissage du ministère de la Formation professionnelle, est décédée le 15 février 1993. Le Prix Gayle Quitie a été créé à sa mémoire. Ce prix, une bourse annuelle ou une plaque, permettra de reconnaître, pour de longues années à venir, l'extraordinaire contribution de Madame Quitie. Les dons seront appréciés. Les chèques doivent être libellés au nom de The Gayle Quitie Award et envoyés à la Direction de l'apprentissage et des services à la clientèle, 5<sup>e</sup> étage, 625, rue Church, Toronto (Ontario) M4Y 2E8.

## Currents

Printemps 1993, volume 4, numéro 9

La revue **Courants** est publiée par la Direction générale de la condition féminine de l'Ontario

Rédaction: Stephanie Sule

Pour renseignements ou avis de changement d'adresse, prière d'écrire à:

Courants, Direction générale de la condition féminine de l'Ontario,

12<sup>e</sup> étage, 2 rue Carlton,

Toronto (Ontario) M5B 2M9

Téléphone (416) 314-0300



Imprimé sur du papier recyclé

## Le travail se poursuit ....

### Voici quelques faits saillants de l'histoire de la DGCFO :

◆ a entrepris des recherches et élaboré des politiques qui ont donné lieu à la création de la Direction des services de garde d'enfants du ministère des Services sociaux et communautaires;

◆ a mené des consultations dans l'ensemble de la province sur l'équité salariale, a rédigé les ébauches de la loi et a fait le travail de suivi nécessaire jusqu'à l'adoption par l'Assemblée législative, le 1<sup>er</sup> janvier 1988, de la Loi sur l'équité salariale;

◆ depuis 1986, a élaboré en collaboration avec des entreprises, des syndicats et des groupes communautaires, plus de 55 projets d'équité d'emploi innovateurs; a distribué les études de cas, le matériel et les vidéos s'y rapportant;

◆ a octroyé presque dix millions de dollars, par l'entremise du programme de subventions aux initiatives communautaires, à des projets communautaires qui visent à améliorer la condition féminine en Ontario et qui mettent l'accent sur les besoins de groupes spécifiques, y compris les femmes immigrantes, les femmes handicapées, visibles et les femmes handicapées;

◆ a permis, grâce aux programmes de modèles à imiter par la DGCFO, à des milliers d'étudiantes de la province de rencontrer des femmes travaillant dans des secteurs d'emploi non traditionnels;

◆ a oeuvré conjointement avec le ministère du Procureur général et des groupes de femmes pour s'assurer que les nouvelles lois fédérales visant à remplacer «la loi sur le viol» reflètent l'expertise des femmes victimes de l'agression sexuelle.

◆ a travaillé en collaboration avec le ministère du Procureur général et a oeuvré pour que des changements soient apportés à la Loi sur la prescription des actions, en vue d'éliminer les obstacles relatifs au temps, qui empêchent les femmes de poursuivre en justice les personnes qui les ont agressées sexuellement dans leur enfance;

◆ a coordonné un comité de direction conjoint représentant huit organismes autochtones et 11 ministères qui ont élaboré une stratégie relative à la prévention de la violence faite aux femmes et aux enfants dans les communautés autochtones; a publié un document clé «Un équilibre délicat»; cette publication examine les difficultés qu'ont les femmes à assumer à la

## LEURS COMMENTAIRES

«Nous avons eu de merveilleux et fructueux rapports avec la DGCFO. Cette collaboration a été très bénéfique à notre syndicat dont 88 % des membres sont des femmes. Le cours de formation pour les femmes [Femmes d'acier] que nous avons mis en oeuvre conjointement avec la Direction générale a rebasé notre profil pour ce qui a trait au travail des femmes. Les avantages ont été importants et inattendus : avantage de femmes oeuvrant activement au sein du syndicat, discussion des questions touchant aux femmes, un plus grand nombre de femmes siégeant aux comités, avantage d'hommes intéressés par les questions concernant les femmes. Ça a permis à l'ensemble de notre programme pour les femmes de prendre de l'ampleur.»

**Michael Lewis,**

délégué du personnel, responsable de Political Action, Women's Program, Human Rights et Community Outreach, Metalurgistes unis d'Amérique, partenaire de la DGCFO dans le cadre d'un projet Agent de changement.

«Beaucoup de politiques et de points de vue de la Direction générale font désormais partie intégrante d'autres ministères. C'est une preuve de succès. On n'est plus une voix au dehors.»

**Glenna Carr,**

ancienne SMA, Direction générale de la condition féminine de l'Ontario, a présent vice-présidente, Corporate Affairs, Laidlaw Inc.

«Notre travail avec la Direction générale dans le domaine de l'équité était l'une des raisons pour lesquelles nous avons créé le poste d'ombudsman. Au Canada, peu de sociétés ont un poste d'ombudsman. Nous espérons que cela donnera aux femmes et aux minorités l'occasion de se pencher sur aux questions comme le harcèlement, dont on n'oserait peut-être pas discuter dans le cadre ordinaire du travail.»

**Bill Leet,**

Ombudsman, DuPont Canada, lauréat du Prix en matière d'équité d'emploi de 1987 de la DGCFO.

«Ce que m'a enseigné la DGCFO s'est avéré inestimable pour mon travail. La contribution des membres du personnel, l'engagement, les efforts et les sacrifices personnels en valent vraiment la peine. Il faut prendre du recul pour réaliser tout ce qui a été accompli.»

**Donna Hackett,** juge, Cour de justice de l'Ontario, ancienne analyste des politiques juridiques, DGCFO.

# Courants

Direction générale  
de la condition  
féminine  
de l'Ontario



## La Direction générale de la condition féminine de l'Ontario

### célébre dix années d'existence!

**A**u mois de mai, la Direction générale de la condition féminine de l'Ontario célébrera ses dix années d'existence. Nos journées de travail de dire qu'il n'y a aucune raison particulière de célébrer cet anniversaire. Pourant, c'est l'occasion rêvée de faire un bref voyage dans le passé et de contempler notre avenir. C'est aussi le moment de donner la parole à nos partenaires communautaires ainsi qu'à nos collègues d'aujourd'hui.

«Une chose que nous oubliions souvent de faire», a déclaré Marion Boyd, ministre déléguée à la Condition féminine, «c'est de célébrer les changements qui sont survenus. Et nous oubliions aussi de prendre un peu de recul face à leurs impacts.»

### Les premiers temps ...

Le 17 mai 1983, le premier ministre de l'Ontario de l'époque, Bill Davis, a annoncé devant l'Assemblée législative la création de la DGCF. La décision de la mettre sur pied la Direction générale de la condition féminine de l'Ontario a été le fruit d'un lobbying intensif par des groupes de femmes et par le Conseil ontarien du statut de la femme (la présent le Conseil consultatif de l'Ontario sur la condition féminine). Le premier ministre Bill Davis fit la déclaration suivante : «Nous allons donner immédiatement suite à la recommandation de nommer un ministre délégué à la Condition féminine — en vue de fournir l'orientation et la coordination

**«L'avancement de la condition féminine est un processus», dit Marion Boyd. «Une grande partie du travail a lieu dans les coulisses. Les changements réels ne surviennent qu'avec le temps et un travail constant.»**

nécessaires à la prestation et à la communauté de programmes et de politiques destinés à aider et à encourager les femmes dans tous les domaines». Robert Welch fut le premier ministre délégué à la Condition féminine.

Dans les premiers temps, l'organisme alors novice comptait un effectif de trois membres : la directrice générale, Glena Carr, et le personnel de soutien. Cette situation devait changer quelques mois plus tard, lorsque la fusion de l'ancien Women's Bureau et le Women's Crown Employees Office donna naissance à la Direction générale de la condition féminine de l'Ontario. «À partir de ce moment, nous avons pris de l'expansion. On avait vraiment l'impression d'être des pionnières», se rappelle Madame Carr. «Tout était nouveau et nous nous inventons.»

Dès le début, le personnel de la DGCF et des groupes de femmes identifiaient trois orientations principales : l'égalité économique, les priorités sociales et les questions juridiques. Au fil des ans, à mesure que la Direction générale comprenait de mieux en mieux les besoins des femmes et que les programmes étaient modifiés pour refléter cette vaste diversité de besoins, de nombreux changements prirent place.

«L'avancement de la condition féminine est un processus», dit Marion Boyd. «Une grande partie du travail a lieu dans les coulisses. Les changements réels ne surviennent qu'avec le temps et un travail constant.»

**A** l'occasion du 10<sup>e</sup> anniversaire, nous avons demandé à plusieurs de nos partenaires ainsi qu'à des personnes qui y ont travaillé de nous donner leurs impressions sur la DGCF. Voici quelques-uns de leurs commentaires :

«Je pense que le fait de travailler avec différents groupes de femmes a permis à la DGCF d'élargir son champ d'action et d'œuvrer dans des domaines tels que l'éducation, le logement et l'emploi... Félicitations, j'espère que vous continuerez sur cette voie.»

**Francine Odette,** co-présidente, Réseau d'action des femmes handicapées, bénéficiaire d'une subvention de la DGCF pour organiser un colloque pour les femmes handicapées.

«J'aimerais que la Direction générale participe davantage à la prestation de services à travers la province... La DGCF continuera d'être le point de convergence des demandes des femmes. Elle doit jouer un rôle important au sein des communautés et donner l'exemple.»

**Larissa Cairncross,** directrice générale, African Training and Employment Centre, partenaire de la DGCF dans le cadre d'un projet Agent de changement.

CAZON  
WD  
-C76



# Currents

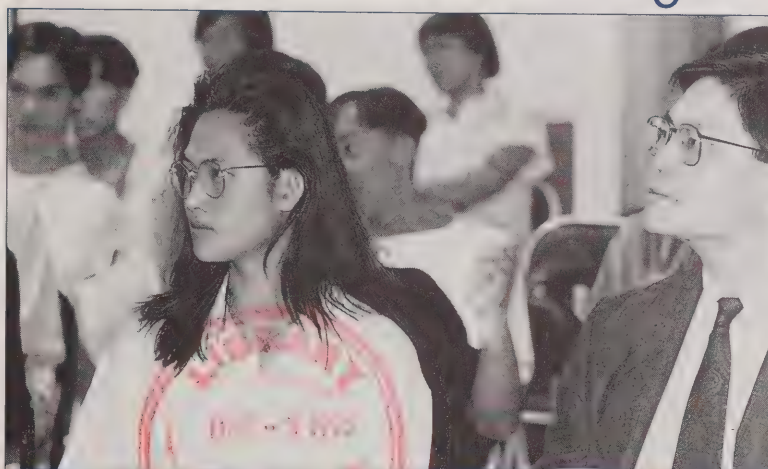
## Sexual Assault Prevention Month: Putting the Myths to Rest

Toronto's Skydome may seem an unlikely place from which to launch Sexual Assault Prevention Month, but this year's annual public education campaign got its start with the famous white dome looming in the background.

In the Northern Lights Ballroom of the Skydome Hotel, the May symposium entitled "Meeting the Needs of the Sexual Assault Victim" brought together police, service-providers, and community representatives with expertise and interest in the issue of sexual assault.

And from a podium, Marion Boyd, Minister Responsible for Women's Issues, not only launched the campaign but also revealed the results of an attitude survey conducted following the May '92 campaign. "Most of us now realize that women are more likely to be assaulted by someone they know than by a stranger. But for the most part, Ontarians are clinging to the myths about sexual assault — myths that are at odds with the reality of this crime," said the Minister. Research shows that sixty-six per cent of those surveyed believe that the consumption of alcohol or drugs is a major cause of sexual assault. Forty-nine per cent believe that women provoke sexual assault by their behavior or by the way they dress.

"But neither intoxicants nor women's behavior cause sexual assault. Sexual assault is the result of only one thing: a man's choice to ignore a woman's right to say 'no'," said the Minister. Men and women like need to accept that the men who force women into sexual activity are guilty of sexual assault and must take responsibility for their actions. We need to stop blaming the victims. We need to put the myths to rest," said Boyd.



The Vietnamese Women's Association was one of the groups that held workshops during The 1993 Sexual Assault Prevention Campaign.

As in previous years, the campaign was a multi-faceted one.

### Here are some highlights:

- ◆ We re-broadcast our English and French television ads first aired in May of 1992. (We're proud to report that these ads garnered Bessie awards from the Television Bureau of Canada for excellence in public-service advertising.)
- ◆ We re-broadcast our English and French radio ads aimed at teenagers. And, at the suggestion of a member of our Community Advisory Committee, we made the radio ads available to school boards. As a result, 103 schools across the province ordered the ads for use as announcements for play over the school public address system, or as tools for classroom discussion.
- ◆ We developed our "Sexual Assault: What It Means" brochure in three new languages (Farsi, Greek and Vietnamese), bringing the number of languages in which it's available to 12.

- ◆ We developed newspaper ads for a multilingual, multicultural audience — working to dispel the myths about sexual assault in 13 languages.
- ◆ We arranged for campaign-related messages to be broadcast on the "VoicePrint" audio network for people who are visually impaired.
- ◆ We created information inserts which were sent in the pay envelopes of Ontario Public Service employees.

The local public education grants continue to be a

cornerstone of the campaign. Through the Sexual Assault Public Education Grants program, community organizations across the province reinforce the campaign themes and present the issues in the manner most appropriate to their communities.

This year we awarded grants of up to \$2,000 to 141 community groups.

### Among the recipients were:

**Thunder Bay Immigrant and Visible Minority Women's Organization,** Thunder Bay — held workshops and information sessions in five languages for immigrant women and their daughters;

**Ontario Farm Women's Network, Iroquois** — produced a newsletter on rural- and farm-women's concerns about sexual assault;

**Canadian Ethical Standards Educational Program of Toronto (formerly CHASTEN), Toronto** — held workshops for consumers of mental health services and/or survivors of sexual abuse by health professionals;

*Continued on page 2*

## SEXUAL ASSAULT PREVENTION MONTH

*Continued from page 1*

**Timmins Native Friendship Centre,** Timmins — held a healing circle for Aboriginal women and adolescent girls;

**Ottawa Chinese Community Service Centre,** Ottawa — held a public education forum; developed a series of animated drawings depicting the myths about sexual assault; held a public forum on the issue and featured an article on sexual assault in the community newspaper.

**Maggie's Resource Centre of North Hastings,** Bancroft — held a workshop on issues, education and prevention of sexual assault in lesbian relationships;

**Reseau des Femmes du Sud de l'Ontario,** Trenton — held a workshop on sexual assault for francophone and military-base communities;

**W.I.L.D. Network (Women Independently Living with Disabilities),** Thunder Bay — developed a resource booklet and audio-tape for victims of violence.

Media coverage of the campaign launch was strong, particularly in the Toronto area, with a front-page feature in one of the local daily papers and extensive reports on several television stations. Throughout the province, media coverage was positive and encouraging.

The Minister spent time throughout Sexual Assault Prevention Month on speaking engagements across the province. And her Cabinet colleagues were encouraged to spread the messages about sexual assault at events within their ridings.

While this is the OWD's fifth public education campaign about sexual assault, it's only the second in which we've run a full-scale campaign which includes television and radio ads. But awareness of the issue is on the increase, and the community response to the campaign is growing. "In the beginning, requests for materials and information came primarily from service-organizations and those working directly with assaulted women," says Lorraine Williams, OWD's Communications Coordinator with responsibility for the prevention campaign. "But now we're getting interest from police, doctors, lawyers, and schools — just about anyone you can name. People are beginning to realize how pervasive this problem is, and how much work remains to be done."

Sexual Assault Prevention Month complements the directorate's violence-prevention initiatives which continue year-round. ♦

# Lead the Way

**O**rganizations that are trying to effect change that benefits women — whether in the workplace or in education and job training — are often breaking new ground in addressing challenging situations: "What's an innovative way of dealing with this issue?" "Has any other organization done something similar?" "Was it documented so others could learn from the experience?"

If your organization has such concerns, the Ontario Women's Directorate can assist. Since 1986 the Change Agent program has worked with employers, associations, community groups and unions to carry out more than 50 specific Change Agent projects addressing women's equity issues, including projects that address sexual harassment, help balance paid work and family responsibilities, develop job skills and provide training.

Staff of the directorate's Consultative Services Branch (CSB) assist the partners as they plan, develop, implement and document a demonstration project that addresses equity issues. Such a project helps a specific group of women, and the knowledge gained from the experience can be shared with other organizations attempting similar tasks.

The OWD co-funds the cost of developing and implementing the project, provides expert assistance and helps the partners promote and distribute the results of the project. Partners either provide funding or in-kind contributions.

Change Agents have included:

- ♦ The Canadian Manufacturers' Association, which looked at the issue of how employers could review their key policies to reach employment equity objectives;
- ♦ The Ontario Federation of Labour, which studied how to encourage support for employment equity among trade union leaders and members;
- ♦ The Ontario Teachers' Federation, which is doing research to provide teachers with training materials on gender equity;
- ♦ The DisAbled Women's Network, which is developing materials to encourage self-esteem in teens with disabilities.

"Change Agent projects are unique. They are specific opportunities for organizations to directly change attitudes and systems from within their organization — and

then share the results of their experience with others attempting to reach the same goal," says Mary-Helen Spence, director of CSB.

One Change Agent project that demonstrates just how wide-ranging the partnerships can be, is the Encouragement Program for Young Black Women (working title) which involves the African Heritage Educators' Network. The project, an after-school program to enhance the self-esteem of young black women age 13 through 19, is under development now — and the planning committee includes young women themselves.

One of those young women, Zerena Plunket, says, it was important for students to be part of the project: "We wanted to actually work on it ourselves — not just answer survey questions...instead of just saying what's wrong, I can actually do something about it."

Daphne Changoo, an educator on the steering committee which will set up two pilot projects, says the assistance of the directorate's staff has helped in the collaboration of the project partners: "It's essential. The staff of the directorate have good skills to bring to the project. They've been able to pull us together as a team. They worked with the young women as a group, and helped bring them along in terms of understanding the process. We've all been enriched by the experience."

The pilot projects will involve volunteer "mentors" and tutors, participating in a series of presentations and workshops over a 12-week period, beginning in January 1994.

Yet another Change Agent project attempts to address the lack of women entering and staying in non-traditional apprenticeships by educating tradespeople right at the source, the early stages of apprenticeship. To that end, the Provincial Building and Construction Trades Council of Ontario (PBTC), the Ministry of Education and Training and the OWD are developing a train-the-trainer package of equity information for apprenticeship instructors.

The curriculum includes discussion and activities that identify how new workers gain entry to the construction trades; show apprentices the barriers that have traditionally excluded women, disabled persons, racial minorities and Aboriginal people; and teach apprentices how they can be more supportive of diversity and facilitate access by new

# Sexual Harassment in the Workplace

## NEW PRODUCTS

### A Time For Action on Sexual Harassment in the Workplace – An Employers' Guide

This guide defines sexual harassment, outlines the legal ramifications of sexual harassment, and highlights the obligations and responsibilities of the employer. It also offers guidance on developing sound policies and procedures (along with resolution mechanisms) and features an annotated bibliography of written and visual sources.

### Sexual Harassment in the Workplace – It Has to Stop

This poster uses graphic illustration and complementary text to show behaviours which constitute sexual harassment. Suitable for all workplaces.

## UPCOMING PRODUCTS

### Sexual Harassment: Working it Out

DVD, VHS videocassette, 22 minutes  
Jointly produced by the Ontario Women's Directorate and the Ontario Federation of Labour, this video and presenter's work-

shop manual for union local leaders promote strategies that combat sexual harassment in a unionized environment and help develop appropriate workplace responses to incidents of harassment.

This video is available with close captioning.  
(Available for purchase: Spring 1993)

### Sexual Harassment Workshop For Employers – Training Manual (Working Title)

This training-for-trainers workshop will complement the sexual harassment guide for employers. It is intended to assist organizations to initiate training and discussion seminars on sexual harassment issues.  
(Available for purchase: Summer 1993)

### Sexual Harassment Workshop For Employees – Training Manual (Working Title)

This training-for-trainers workshop will serve to increase awareness of sexual harassment in the workplace, employees' rights and responsibilities, and the strategies to overcome sexual harassment.  
(Available for purchase: Fall 1993)

**NOTE:** Listings and order forms for other equity resources are also available.

SEXUAL HARASSMENT  
IN THE WORKPLACE:  
**It has to  
STOP.**

These new and upcoming products from the Ontario Women's Directorate can be used in the workplace to educate and guide employees and managers on the issue of sexual harassment.

## ORDER FORM

Please indicate quantity (maximum 3 for each resource)

QUANTITY

☐ A Time For Action on Sexual Harassment in the Workplace – An Employers' Guide

\_\_\_\_\_

☐ Sexual Harassment in the Workplace – It Has to Stop (poster)

\_\_\_\_\_

Fax your order to OWD: (416) 314-0254 or send the order form to:  
Economic and Workplace Equity Unit, Consultative Services Branch,  
Ontario Women's Directorate, 2 Carlton St., 12th Fl., Toronto, Ont. M5B 2M9.  
Any enquiries please call (416) 314-3991.

Name: \_\_\_\_\_ Title: \_\_\_\_\_

Organization: \_\_\_\_\_

Address: \_\_\_\_\_

Phone: \_\_\_\_\_ FAX: \_\_\_\_\_



Ontario  
Women's  
Directorate

# Harcèlement sexuel au travail

## NOUVEAUX PRODUITS

Les enjeux du harcèlement sexuel au travail – Guide de l'employeur

Cette publication a été conçue pour aider les employeurs, et les personnes concernées par les questions touchant au milieu de travail, à prendre des mesures efficaces à l'égard du harcèlement sexuel au travail.

**Harcèlement sexuel au travail :**

**ça suffit!**

Présentation visuelle des comportements qui constituent du harcèlement sexuel et texte complémentaire. Cette affiche est appropriée pour tous les milieux de travail.

## BIENTÔT DISPONIBLE

**Harcèlement sexuel :**

(DGCFO, vidéocassette VHS, 20 minutes) Ce documentaire réalisé conjointement par la Direction générale de la condition féminine de l'Ontario et la Fédération du travail de l'Ontario destine à la direction des syndicats, met l'accent sur les stratégies qui visent à éliminer le harcèlement sexuel dans un milieu syndiqué et aide à prendre des mesures appropriées pour résoudre les incidents de harcèlement. Un manuel

d'atelier l'accompagne. [Ce vidéo est disponible avec sous-titrage codé.] (Disponible : printemps 1993)

**Atelier sur le harcèlement sexuel à l'intention des employeurs – Manuel de formation**

(Titre provisoire)

Cet atelier pour les spécialistes en formation appuiera le guide sur le harcèlement sexuel destiné aux employeurs. Il vise à aider les organismes à mettre sur pied des séminaires de formation et de discussions sur des questions relatives au harcèlement sexuel au travail. (Disponible : été 1993)

**Atelier sur le harcèlement sexuel à l'intention des employés – Manuel de formation**

(Titre provisoire)

Cet atelier pour les spécialistes en formation vise à sensibiliser davantage le milieu de travail à la question du harcèlement sexuel, aux droits et aux responsabilités du personnel et aux stratégies propres à contrer le harcèlement sexuel. (Disponible : automne 1993)

**Note : Des listes et des bons de commande pour d'autres ressources sur l'équité en matière d'emploi sont également disponibles.**

## BON DE COMMANDE

Veuillez indiquer le nombre de ressources requises (limite : trois par document).

☐ Les enjeux du harcèlement sexuel au travail – Guide de l'employeur

Qté \_\_\_\_\_

☐ Harcèlement sexuel au travail : ça suffit!

Qté \_\_\_\_\_

Veuillez nous faire parvenir le bon de commande par télécopieur (416) 314-0254 ou par la poste à L'Unité de l'équité économique et en milieu de travail, Services consultatifs, Direction générale de la condition féminine de l'Ontario, 2, rue Carlton, 12<sup>e</sup> étage, Toronto, Ontario M5B 2M9

Pour de plus amples renseignements, veuillez téléphoner au (416) 314-3991.

Nom : \_\_\_\_\_

Organisme : \_\_\_\_\_

Adresse : \_\_\_\_\_

Télécopieur : \_\_\_\_\_



Direction générale  
de la condition  
féminine de l'Ontario

**HARCÈLEMENT  
SEXUEL AU  
TRAVAIL :  
ça suffit.**

Voici de nouveaux

produits pour

sensibiliser les

milieux de travail,

les gestionnaires

et le personnel à

la question du

harcèlement

sexuel.

# Be an Agent of Change

workers. This will create an equitable workplace which is more inclusive and "friendly" to everyone.

According to Pat Dillon of the BTC, the idea behind education at the apprenticeship level is to encourage attitudinal change in the union membership and on the job site — not just among the union's leaders.

The course curriculum addresses many misconceptions tradespeople have about

employment equity, Dillon says: "We need to be conscious that it's done in such a way that the most qualified people get hired. It's a competitive industry and people can't be hired because of their color or gender, but given equal opportunities, the target numbers can be met." (Dillon is a member of the new Ontario Training and Adjustment Board.)

The apprenticeship training will be delivered as three discrete modules; their

titles give the flavor of the content: "Welcoming New Entrants into the Construction Trades," "Making the Workplace Better for Everybody," and "Challenging Sexist, Racist and Heterosexual Actions in the Workplace."

For more information on how your organization can become a Change Agent, contact the Consultative Services Branch of the Ontario Women's Directorate in Toronto at (416) 314-0300. ♦

## "Work & Family" Acting on Workplace Realities

In 1989 when the Ontario Women's Directorate published the **CRUCIAL BALANCE**, it was the first Canadian resource on the topic of work and family. Although many employees were struggling with problems of balancing the two realities, not many were talking about active solutions.

But the facts spoke for themselves. Canada's workforce has changed. The number of women entering the labour market has risen steadily over the past 30 years. Now, almost 60 per cent of women work outside the home and come back each night to a second shift of work at home. Employers are beginning to feel the negative effects of this double burden on their employees. In addition, there is a growing number of women working at home who balance work and family responsibilities simultaneously.

In 1991, the directorate sponsored a two day conference on work and family issues. This brought together for the first time the major interested parties — business, government, and labour to open up discussion on ways, means and reasons why companies should assist their employees in dealing with issues of work and family responsibilities. The traditional notion, held by both employers and employees, was that personal problems do not belong in the workplace. This attitude was identified at the conference as the greatest barrier to creating a family-friendly workplace.

But in 1993, attitudes are beginning to change. One can't pick up a newspaper without seeing another article on work and family and in May of this year, the

Conference Board of Canada, a non-profit research institute, sponsored a two-day conference on these issues. The theme was "Working Together: Responding to Workplace Realities." Presenters at the

commitment and loyalty."

These discussions are important and encouraging. However, we cannot expect employer initiated programs to provide the entire response to these issues.

Responsibility for the care of our children, youth and elderly extends beyond the interest of any one group or sector.

Further, short-term solutions to our present economic situation carry the risk of decreasing our commitment to a caring agenda. In this environment, it becomes particularly important for government to show leadership and encourage work which demonstrates the links between family policy, labour policy and our international competitive strategies.

So what's ahead for 1994?

This year has been declared, by the United Nations, as the International Year of the Family and should serve to focus attention on our varied and changing family structures and the interdependence of "work and family" responsibilities.

As an active participant in this debate, the OWD will organize the "1994 Year of the Family Symposium on Work and Family Issues." This event will bring together key decision makers from business, labour, government and community service organizations, to examine such topics as, the roles of women and men, the definition of family and our responsibility to encourage a caring agenda. We hope that this forum will provide an opportunity to develop an awareness of the diversity of families, define future roles and set action priorities on this important issue. ♦



conference shared their experience about initiatives and policies they were implementing in their workplaces and heard ideas from employees and unions. Presenters included Thomas D. Watson, Vice-President, Human Resources and Organization Development, Xerox Canada Ltd.; Nancy Richie, Executive Vice-President, Canadian Labour Congress; Robert J. Sutherland, Executive Vice-President, Human Resources, Royal Bank; and, Patricia Li and Lipa Roth from the Ontario Women's Directorate. As Robert Kearney, President and CEO, Bell Canada said at this event, "... despite the far-reaching implications, I can't think of many issues that hit so close to home. And I don't mean literally! Work and family concerns are central to what should be our greatest strength: employee

**O**n May 20th, workers from women's centres across the province gathered at Queen's Park. Mothers and their children, who use the centre services, were also there to listen to an announcement by Marion Boyd, Minister Responsible for Women's Issues. The Minister was announcing much needed stabilization funding of one million dollars for 20 of Ontario's women's centres. "Women's centres provide information, referral and counseling services, public education and outreach, and community leadership programs," she said. "They are often the first stop for women in crisis."

Women's centres have also traditionally operated on a shoestring budget. Many such centres were in danger of closing their doors when the announcement was made. Fifty thousand dollars in stabilization funding was provided to each centre for a period of two years. The funding is administered by the Ontario Women's Directorate and will undergo a review at the end of the two-year period.

Women's centres are community-based organizations run by women for women. They are often the first stop for women in crisis who typically face barriers in obtaining support. Such barriers may be the absence of nearby service agencies, physical inaccessibility, lack of child care and transportation or lack of service in their own language. The barriers may also exist as a lack of sensitivity to a woman's unique life circumstances such as poverty and unemployment, a violent relationship, or ongoing discrimination.

Funding is intended to help with operational expenses such as salaries, office rent and equipment, insurance and accounting services. It allows each centre to hire a full-time co-ordinator dedicated to providing the range of services needed by the centre's clients.

The 20 centres receiving this funding are geographically diverse and provide a range of services, particularly to underserved communities, including immigrant and racial minority women, Aboriginal women and women with disabilities.

"Women's centres link isolated, marginalized women to services in government and in their community as well as to other women who have experienced similar situations," said Ms. Boyd. "This stabilization funding is an example of the government's willingness to preserve and support alternative services through the reallocation of provincial dollars to less-established community agencies."

Traditionally, women's centres have relied on funding from a variety of sources. Reductions over the past few years in both federal and provincial government grants and funding sources

# 20

## WOMEN'S CENTRES RECEIVE STABILIZATION FUNDING

have made it increasingly difficult for women's centres to operate.

"We believe that this stabilization funding is a very important and forward looking initiative which will ensure that women have access to services that are critical to them at a time when they need them most," said Marion Boyd. ♦

### The centres eligible for funding:

- ♦ Aim for Change, Aurora
- ♦ Bronwen Wallace Centre for Women & Children, Kingston
- ♦ Common Ground Women's Centre, Toronto
- ♦ Maggie's Resource Centre, Bancroft
- ♦ Native Women's Resource Centre, Toronto
- ♦ North York Women's Centre, Toronto
- ♦ Northwestern Ontario Women's Centre, Thunder Bay
- ♦ Rexdale Women's Centre, Toronto
- ♦ Riverdale Immigrant Women's Centre, Toronto
- ♦ Scarborough Women's Centre, Toronto
- ♦ Sudbury Women's Centre/Centre des femmes de Sudbury
- ♦ Times Change, Toronto
- ♦ Windsor Women Working with Immigrant Women
- ♦ Windsor Women's Incentive
- ♦ Women Today, Clinton
- ♦ Women's Centre of Hamilton-Wentworth
- ♦ Women's Information & Support Centre of Halton, Oakville
- ♦ Women's Place Kenora
- ♦ Women's Place/Place aux femmes, Ottawa
- ♦ Working Women's Community Centre, Toronto



*Women and children listen as Marion Boyd, Minister Responsible for Women's Issues makes a funding announcement for women's centres at Queen's Park.*

# 32 Projects Share \$327,606 in Community Grants

**A**ddressing the economic needs of Ontario's women was one of the key objectives in the latest round of community projects funded through the Ontario Women's Directorate. "While economists tell us that the recession is officially over, it certainly doesn't feel that way to many Ontarians," said Marion Boyd, Minister Responsible for Women's Issues. "Communities across the province are looking for creative ways to boost economic growth on the local level. And this trend toward community economic development is reflected in the projects we have funded."

**The Community Resource Centre in Killaloe**, for example, received \$8,274 to hold a series of workshops in five rural communities, exploring the effects of the recession on women, their families and their communities. Projects springing from a need to cope with immediate hardships were balanced by those aimed at devising broader, longer-term strategies. Among the longer-term projects are a series of workshops dealing with economic and social policies affecting domestic workers, a conference to develop strategies for effective input into welfare reform measures, and another conference for rural and farm women to examine the issue of rural economic development.

In the most recent round of grants, a total of \$327,606 was awarded to 32 community organizations. "That the government has continued to provide this level of funding for community projects in the current climate of diminishing resources is a clear demonstration of its commitment to equality for women in this province," said the Minister.

## Among other projects recipients were:

- ◆ **The Sanvad Canadian Punjabi Socio-Cultural Centre - Women's Committee of Mississauga** was awarded \$5,000 to publish a special issue of *Sanvad* on

the lives of South Asian women.

- ◆ **Big Sisters of Kitchener-Waterloo & Area** received \$12,663 to hold technology workshops for young women to encourage them to consider a range of career options. A training manual to accompany a video will be produced and distributed.
- ◆ **Action on Women's Addictions - Research and Education in Kingston** was granted \$5,660 to produce a series of pamphlets in French for Franco-Ontarian women victims of violence to educate them about the over-use and over-prescribing of tranquilizers, sleeping pills and anti-depressants.
- ◆ **Sacred Circle - Ojibway Tribal Family Service of Kenora** received \$24,000 to develop a pamphlet and conduct workshops on the prevention of wife assault.
- ◆ **Le Phenix in Hawkesbury** received \$24,000 to develop a network of francophone women with disabilities.
- ◆ **The African Resource Centre in Toronto** received \$6,000 to do outreach to African women and to conduct a workshop on the issue of wife assault.

The Community Grants Program assists community organizations to develop projects specific to their communities or client groups. The projects must promote the social, economic and legal equality of Ontario women. The grants program funds projects throughout the province, but places special emphasis on those geared to Aboriginal women, immigrant and racial minority women, women with disabilities, rural and farm women, northern women, lesbians and francophone women. Grants are awarded three times a year; the next deadline for applications is December 1. (Contact the grants unit at 314-0383.) ◆

## Royal Commission on Learning to Hold Hearings this Fall

**A** good education matters to every one in Ontario... Yet there's little agreement on what "quality education" really means, how we get there, or how to ensure equity for a diverse population.

The Royal Commission on Learning is seeking public input from a wide range of individuals and organizations concerned about the future of education in Ontario. Appointed in May 1993, the Commission wants to hear from students, parents, educators and trainers, trustees, business, labour, community organizations, groups and individuals. **Public hearings will be held in 27 communities across the province this fall.**



The Ontario Women's Directorate believes this process provides an excellent opportunity for groups and individuals concerned with gender equity and the education and training of girls and women to offer input that can make a difference. One such difference might be more females in all fields such as math, science, technology and the trades. Please encourage your own organization and other women in your community to participate in these hearings so that we can ensure education is responsive to the needs, abilities and interests of girls and women.

Public participation is the key to the Commission's success. For more information about the dates and locations of public hearings, call the **provincial toll-free hotline at 1-800-565-0861** or write the Commission at:

**Royal Commission on Learning**  
101 Bloor St. West, 13th floor  
Toronto, Ontario M5S 1P7  
tel: (416) 325-2707  
fax: (416) 325-2956

**W**hat do you get when you bring together a group of eighteen women who have distinguished themselves not only in terms of their careers but also through community-based accomplishments?

### A powerhouse panel that means business.

On June 10, 1993, the government announced the creation of the Advisory Panel of Women in Business and Industry on Economic Renewal. With the provincial economy continuing to undergo dramatic and fundamental changes, the Premier identified the need for an advisory body which focuses on the impact of these changes on women.

The panel, convened and chaired by Women's Issues Minister Marion Boyd, will advise the government about how

women are affected by economic restructuring and how they can participate in economic renewal.

The panel members remarked on the immediate rapport among them, and the sense of camaraderie which developed during their first, day-long meeting on June 10th.

"We come from such different backgrounds," said panelist Rachel Prudhomme, a mining engineer from Sudbury, "but we have many, many concerns in common."

Audrey Johnson, a Senior Manager with the Bank of Montreal, agreed, noting a positive spin-off of the current economic restructuring. "Finally, government, business and other sectors of the economy have started looking at ways to work together and maintain or improve our standard of living. The development of this kind of strategic partnership guarantees success — by pooling strengths and boosting creativity. This approach is long overdue!" said Ms. Johnson.

The panellists expressed enthusiasm at working together in the coming months. The Advisory Panel of Women in Business and Industry on Economic Renewal will meet three times annually. ♦

## Members of the Advisory Panel of Women in Business and Industry on Economic Renewal:

- ♦ **Carol Agocs** (London) — Associate Professor at the Centre for Administrative and Information Studies, University of Western Ontario
- ♦ **Katherine Bardswick** (Toronto) — Metro-Region Vice-President with The Co-operators Insurance Company

- ♦ **Danielle J. Fox** (Toronto) — Executive Director of the Tea Council of Canada and the Tea Association of Canada
- ♦ **Margot Franssen** (Toronto) — CEO of the company owning the Canada-U.S. franchise for the Body Shop, a chain of natural skin-care products
- ♦ **Pamela Jackson** (Grafton) — a public relations specialist who owns her own public relations firm
- ♦ **Audrey Johnson** (Toronto) — Senior Manager of Corporate Foreign Exchange at the Bank of Montreal
- ♦ **Denise Jones** (Toronto) — Owner and operator of her own promotions company (Jones and Jones Production Ltd.) and talent agency (Rhythm Canada Talent Agency)
- ♦ **Ruth Mabee** (Tottenham) — President, for 29 years, of her own real estate company

# WOMEN'S BUSINESS ADVISORY PANEL

- ♦ **Joanne De Laurentiis** (Toronto) — Vice-President, Domestic Banking and Public Affairs for the Canadian Bankers' Association
- ♦ **Julie Di Lorenzo** (Toronto) — President of a large sub-contracting firm, Devon Construction Limited
- ♦ **Ginger Eisen** (Toronto) — a pioneer in the design of products for seniors and people with disabilities, and the owner of Ginger Eisen's Bathrooms for the Physically Challenged
- ♦ **Kathryn J. Filsinger** (Burlington) — a lawyer, currently employed as the Assistant to the Corporate Secretary at Dofasco Inc.

- ♦ **Sharon Paul** (Toronto) — Executive Vice-President, Public Affairs for Labatt Breweries of Canada
- ♦ **Rachel Prudhomme** (Sudbury) — A professional mining engineer who owns her own firm specializing in engineering research
- ♦ **Gehan D. Sabry** (Kitchener) — Owner, publisher and editor of Cross Cultures magazine
- ♦ **Sharon Selkirk** (Sault Ste. Marie) — A technical (computer) specialist with Algoma Steel
- ♦ **Alison Trow** (White River) — President of the White River Trading Post
- ♦ **Lorraine Wilson** (White River) — Secretary Treasurer of the White River Trading Post

# Community Economic Development Fights Recession

**T**he recession has had a severe effect on the lives of many Ontarians. These tough economic times, resulting in layoffs and unemployment for working people, translate into especially hard times for women — and even harder times for single mothers, Aboriginal women, women of colour, immigrant women, women with disabilities and older women. What can we do to create jobs, to foster economic renewal?

While governments have significant roles to play, it's important for people to get involved — in their own communities — in developing and implementing local solutions that benefit the whole community. This is called "community economic development."

The Government of Ontario recently announced an initiative — **jobsOntario Community Action** — to support community economic development. Between now and 1996, the government will invest \$300 million in community action initiatives. The program will help

provide local communities with the resources and tools they need to undertake economic renewal projects, including both community development and capital funding projects. For example, groups might apply for community development money to bring people together to set long-term priorities and figure out how to act on them. Or groups might apply for community funding capital to build or renovate a community centre.

It is important that all members of the community have the opportunity to participate, so "communities of common bond" — which include women, racial minorities, people with disabilities, francophones and youth — will receive a minimum of ten per cent of the funding available. Traditionally, these groups have not been included in economic renewal efforts.

In addition, the participation of these groups is also needed during development of overall community strategic plans, in order to ensure that their needs and

**For further details, please call:**

- ◆ **In Eastern Ontario:**  
Tom Rankin (613) 787-4001
- ◆ **In Southwestern Ontario:**  
Bill Allen (519) 767-3151
- ◆ **In Northwestern Ontario:**  
Dale Ashbee (807) 475-1518
- ◆ **In Central Ontario:**  
Joe Newton (416) 250-1251
- ◆ **In Northeastern Ontario:**  
Fred Lalonde (705) 267-8473

perspectives are reflected there. As women, among others, participate in this new process, the broader community will learn more about the diversity of those perspectives and needs. ♦

## OUR RESOURCE CENTRE COLLECTION HAS MOVED

**I**n July 1993, the Ontario Women's Directorate (OWD) moved its Resource Centre collection to the Ministry of Citizenship's Resource Centre, the only provincial library which provides circulation services to its client groups. Our extensive collection on women's issues is now integrated with related reference and other materials on multiculturalism, immigrant settlement, anti-racism, race relations, employment equity, Aboriginal issues, disability issues, seniors' issues and human rights.

- ◆ Ministry of Citizenship and OWD client groups may borrow directly from the Resource Centre;
- ◆ Government employees have borrowing privileges through their own libraries;
- ◆ And members of the general public can access the collection through their local library system.

For more information on the collection and library services, please contact the:

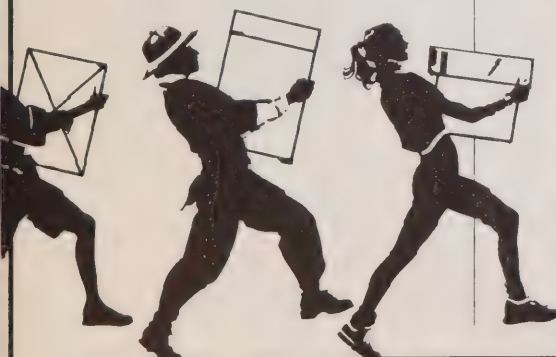
**Ministry of Citizenship  
Resource Centre  
77 Bloor St. W., 9th floor  
Toronto, Ontario  
M7A 2R9**

**Tel: 314-7499**

**Audio-visual services:  
314-7498**

**TDD: 314-7831**

**Fax: 314-6543**



Fall 1993, Volume 4, Number 10

## Currents

Currents is published by the Ontario Women's Directorate.

Editor: Stephanie Sule

For information or notification of a change of address write to:

**Currents**  
Ontario Women's Directorate,  
2 Carlton Street  
12th floor  
Toronto, Ontario M5B 2M9  
Telephone: (416) 314-0297



**Ontario  
Women's  
Directorate**



Printed on recycled paper

# Information Please

## *Resources for Women*

**T**he Ontario Women's Directorate prepares information on women's economic, legal and social issues, in the form of case studies, brochures, position papers, videos and booklets. Unless otherwise noted, telephone the directorate's Publications Unit in Toronto at (416) 314-2092 (collect calls accepted) for copies of the materials listed below.

The bilingual **Directory of Northern Ontario Women's Organizations** will interest women living in northern Ontario. This 150-page directory lists more than 100 women's community and business organizations, shelters, rape crisis centres, federated women's institutes, native women's associations and lobby groups concerned with the status of women, including local contact addresses in Ontario's north, northeast and northwest. For a copy, contact the directorate's Thunder Bay office at (807) 345-6084 (collect calls accepted).

**Repertoire de ressources pour les franco-ontariennes.** This handy 90-page booklet will enable franco-ontarian women to easily find help, support and information locally on subjects related to women's issues. It lists resources available in French throughout the province in the areas of health, justice, child care, education and social services. Lobbying resources and violence related services are also included. Listings are presented by region and are cross-indexed by subject matter and alphabetical order.

**Teenage Girls & Acquaintance Assault/Teenage Guys and Acquaintance Assault** is a pamphlet published by Planned Parenthood of Toronto that uses a true-or-false questionnaire format to examine beliefs about date rape and acquaintance rape. It looks at the issue of sexual assault from *both* girls' and boys' points of view and provides emergency telephone numbers for those who have been assaulted. This publication is available directly from Planned Parenthood in Toronto at (416) 961-0113.

**Some Important Things for Men to Know about Sex and Dating and Some Important Things for Women to Know about Sex and Dating** are two eight-page pamphlets on the same issue, produced by the Educational Campaign to Combat Date and Acquaintance Rape on

College and University Campuses. The sex education pamphlets make the point that "without consent, it's sexual assault" and de-bunk other myths and assumptions about what does and doesn't constitute sexual assault. ♦

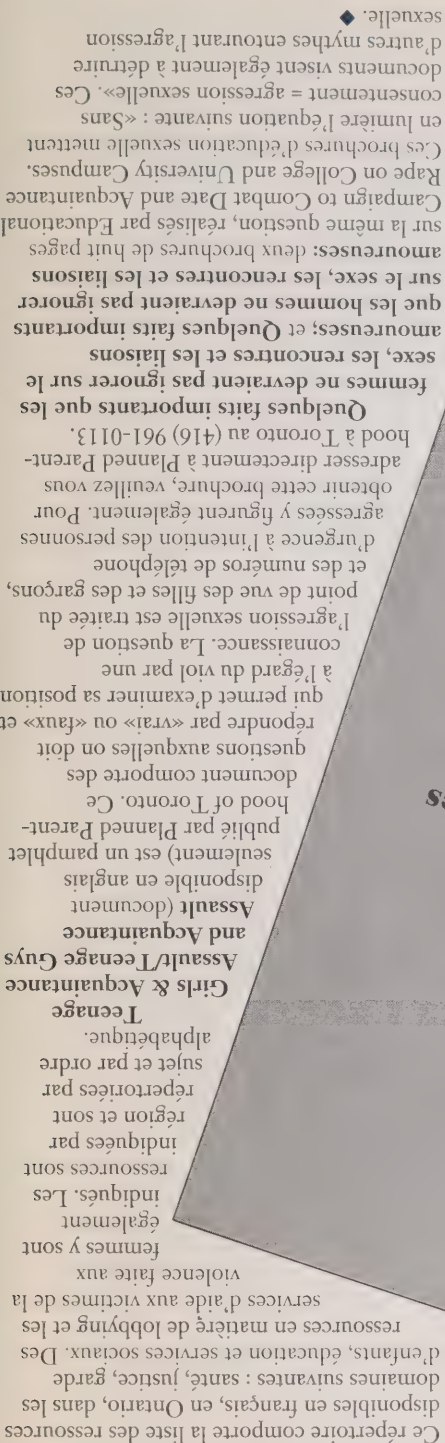


## Documentation à l'intention des femmes

**L**a Direction générale de la condition féminine de l'Ontario prépare de l'information — études de cas, brochures, mémoires, vidéos et livres — sur des questions économiques, juridiques et sociales qui concernent les femmes. Sans indication contraire, pour obtenir des exemplaires des documents cités ci-dessous, veuillez téléphoner à l'Unité des publications de la DGCFO à Toronto, en composant le (416) 314-0292 (les appels à frais vites sont acceptés).

**Le Répertoire bilingue des organismes de femmes du nord de l'Ontario** intéressera les femmes qui résident dans le nord de l'Ontario. Ce répertoire de plus de 150 pages comporte la liste de plus de 100 femmes communautaires de femmes qui oeuvrent pour améliorer la condition féminine, notamment des centres d'hébergement, des foyers d'accueil pour les victimes de viol, des fédérations de femmes, des associations de femmes autochtones et des groupes de lobbying. On y trouve également l'adresse de personnes-ressources dans le nord, le nord-est et le nord-ouest de l'Ontario. Pour obtenir un exemplaire de ce répertoire, veuillez communiquer avec le bureau de la DGCFO à Thunder Bay au (807) 343-6084 (les appels à frais vites sont acceptés).

**Répertoire de ressources**



# Le développement économique communautaire : un programme antirécession

**B**eaucoup d'Ontariennes et d'Ontariens ont été durement frappés par la récession. Cette période économique difficile, qui se traduit par de nombreuses mises à pied et un taux de chômage élevé, est particulièrement pénible pour les femmes — et encore plus pour les mères seules. Elles ont encore plus de difficultés à trouver du travail, les femmes handicapées et les femmes plus âgées. Que peut-on donc faire pour créer des emplois, pour stimuler le renouvellement économique ?

Bien que les gouvernements aient un rôle important à jouer, les collectivités doivent également apporter leur contribution en élaborant et en mettant sur pied des projets locaux bénéfiques à la communauté toute entière. C'est ce qu'on appelle le « développement économique communautaire » — en vue de soutenir le développement économique communautaire.

D'ici 1996, le gouvernement investira 300 millions de dollars dans des initiatives communautaires. Le programme aidera les collectivités à se procurer les ressources dont

elles ont besoin pour entreprendre des projets favorisant le renouvellement économique, y compris des projets de développement communautaire et de financement des immobilisations. Par exemple, des groupes pourraient présenter des demandes de fonds de développement communautaire pour organiser des colloques en vue d'établir des priorités à long terme et de décider des mesures à prendre pour les mettre sur pied. D'autres groupes pourraient soumettre des demandes de fonds d'immobilisations pour, par exemple, construire ou rénover un centre communautaire.

Il est important que tous les membres de la communauté aient la possibilité de participer aux initiatives, de façon que les «collectivités liées par des intérêts communs» — notamment les femmes, les minorités raciales, les personnes handicapées, les francophones et les jeunes — reçoivent un minimum de 10 % des fonds disponibles. Traditionnellement, ces groupes n'étaient pas inclus dans les projets visant à stimuler le renouvellement économique.

En outre, la participation de ces groupes est également importante pendant la période d'élaboration des stratégies communautaires

## NOTRE CENTRE DE RESSOURCES A DEMENAGE

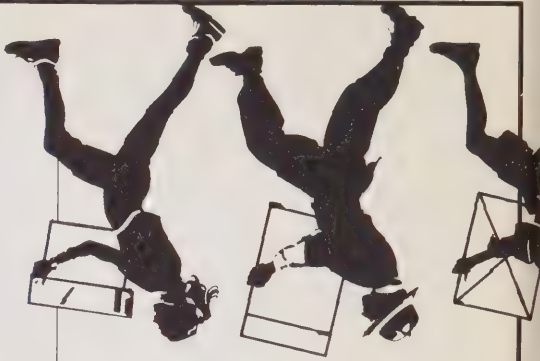
**E**n juillet 1993, La Direction générale de la condition féminine de l'Ontario a transféré sa collection de documents au centre de documentation du ministère des Affaires civiles, le seul centre de la province qui prête des documents à ses groupes de clients et documents sur les questions touchant à la condition féminine est désormais intégrée à des ouvrages de référence connexes et d'autres documents sur le multiculturalisme, l'établissement des immigrantes et immigrantes, l'anti-racisme, les relations interraciales, l'équité d'emploi et sur les

questions touchant aux autochtones, aux personnes handicapées, aux personnes âgées et aux droits de la personne.

- ◆ Les groupes de clients et clients du ministère des Affaires civiles et de la DGCFO peuvent emprunter des documents auprès du centre de documentation.
- ◆ Les membres du personnel de la fonction publique peuvent emprunter des documents par l'entremise de leur propre bibliothèque.
- ◆ Les membres du public peuvent avoir accès aux documents par l'entremise de la bibliothèque de leur quartier.

Pour de plus amples renseignements sur la collection et les services de la bibliothèque, veuillez communiquer avec le :

**Centre de documentation du ministère des Affaires civiles**  
77, rue Bloor ouest, 9<sup>e</sup> étage  
Toronto (Ontario) M7A 2R9  
Téléphone : 314-7499  
Services audiovisuels : 314-7498  
ATS : 314-7831  
Télécopieur : 314-6543



**Détruire les mythes** suite de la page 2

matériel et de renseignements provenaient essentiellement de fournisseurs et d'organismes travaillant directement avec les victimes d'agressions sexuelles», déclare Lorraine Williams, coordonnatrice des communications de la DGCFO et responsable de la campagne de prévention. «Mais à présent, ajoute-t-elle, la police, les médecins, les avocats et avocates ainsi que les écoles — à peu près n'importe qui — s'intéressent à la question. Les gens commencent à réaliser combien la question est importante et qu'il reste encore tant de travail à faire pour la résoudre.»

Le Mois de prévention de l'agression sexuelle fait partie des initiatives de prévention de la violence qui se poursuivent tout au long de l'année. ◆

globales, pour s'assurer que leurs besoins et leurs points de vue sont pris en considération. À mesure que les femmes, et d'autres groupes, participeront à ce nouveau processus, l'ensemble de la communauté en apprendra davantage sur la diversité de ces besoins et points de vue. ◆

- ◆ **Pour plus de renseignements, veuillez communiquer avec :**
- ◆ **Est de l'Ontario :** Tom Rankin (613) 787-4001
- ◆ **Sud de l'Ontario :** Bill Allen (519) 767-3151
- ◆ **Nord-ouest de l'Ontario :** Dale Ashbee (807) 475-1518
- ◆ **Centre de l'Ontario :** Joe Newton (416) 250-1251
- ◆ **Nord-est de l'Ontario :** Fred Lalonde (705) 267-8473

**Courants**

La revue Courants est publiée par la Direction générale de la condition féminine de l'Ontario

Rédaction: Stephanie Sule

Pour renseignements ou avis de changement d'adresse, prière d'écrire à : Courants, Direction générale de la condition féminine de l'Ontario, 12<sup>e</sup> étage, 2 rue Carlton, Toronto (Ontario) M5B 2M9

Téléphone (416) 314-0300

## Membres du groupe consultatif de femmes dans le commerce et l'industrie sur le renouveau économique :

- ◆ **Danielle J. Fox** (Toronto) — directrice générale, Conseil canadien du thé
- ◆ **Margot Franssen** (Toronto) — directrice générale de la firme détenant la franchise Canada-E-U. pour le Body Shop, une chaîne de boutiques de produits de soins de la peau naturels
- ◆ **Pamela Jackson** (Grafton) — spécialiste en relations publiques, propriétaire d'un cabinet de relations publiques
- ◆ **Audrey Johnson** (Toronto) — directrice principale, division des opérations de change, Banque de Montréal
- ◆ **Denise Jones** (Toronto) — propriétaire et présidente de la compagnie de promotion Jones and Jones Production Ltd. et d'une agence de recrutement de futurs talents

- ◆ **Carol Agosc** (London) — professeure associée, Centre for Administration and Information Studies, Université de Western Ontario
- ◆ **Katherine Bardswick** (Toronto) — vice-présidente pour la région de la communauté urbaine de Toronto, The Co-operators Insurance Company

- ◆ **Ruth Mabee** (Tottenham) — présidente depuis 29 ans de sa propre agence immobilière

- ◆ **Sharon Paul** (Toronto) — vice-présidente générale, Affaires publiques, Brasseries Labatt
- ◆ **Rachel Prudhomme** (Sudbury) — ingénieure des mines auprès de sa propre firme spécialisée dans la recherche en génie
- ◆ **Gehan D. Sabry** (Kitchener) — propriétaire, editrice et rédactrice du magazine *Cross Cultures*
- ◆ **Sharon Selkirk** (Sault Ste. Marie) — spécialiste technique en informatique auprès d'Algomma Steel
- ◆ **Alison Trow** (White River) — présidente du White River Trading Post
- ◆ **Lorraine Wilson** (White River) — secrétaire trésorière du White River Trading Post

- ◆ **Joanne de Laurentiis** (Toronto) — vice-présidente, services bancaires intérieurs et affaires publiques, Association des banquiers canadiens
- ◆ **Julie de Lorenzo** (Toronto) — présidente d'une importante entreprise de sous-traitance, Devon Construction Limited
- ◆ **Ginger Eisen** (Toronto) — une pionnière dans la conception de produits pour les personnes âgées et les personnes handicapées et la propriétaire de Ginger Eisen's Bathrooms for the Physically Challenged
- ◆ **Kathryn J. Filsinger** (Burlington) — avocate, actuellement adjointe de la secrétaire générale, Dofasco Inc.

« On obtient-on lorsqu'on réunit dix-huit femmes qui se sont distinguées, non seulement sur le plan professionnel, mais également dans le cadre de leur communauté ? »

Le 10 juin 1993, le gouvernement a annoncé la création du Groupe consultatif de femmes dans le commerce et l'industrie sur le renouveau économique. En effet, alors que l'économie de la province continuait de faire l'objet de changements spectaculaires et importants, le Premier ministre de l'Ontario a reconnu le besoin de créer un organisme consultatif qui examinerait de près l'impact de ces changements sur les femmes.

Le groupe, présidé par Marion Boyd, ministre déléguée à la Condition féminine, informera le gouvernement des effets de la restructuration économique sur les femmes et sur la façon dont ces dernières peuvent participer au renouveau économique.

Les parties ont convenu de la première réunion le 10 juin, elles avaient eu de très bons rapports et qu'un sentiment de camaraderie régnait. « Nous venons de milieux si différents », a déclaré un membre du groupe, Rachel Prudhomme, ingénieure des mines à Sudbury, « mais nous avons tant de préoccupations en commun ».

Audrey Johnson, une dirigeante de la Banque de Montréal acquiesce, tout en mentionnant un avantage inattendu de la restructuration économique actuelle. « Enfin, le gouvernement, le milieu des affaires et d'autres secteurs économiques ont commencé à chercher des moyens de travailler ensemble et de maintenir ou d'améliorer notre niveau de vie. La création de ce genre de partenariats stratégiques garantit le succès — en réunissant nos points forts et en stimulant la créativité. » Il y a longtemps qu'on aurait dû adopter cette attitude, a indiqué Mme Johnson. Les membres du groupe ont fait savoir qu'elles étaient ravies de travailler ensemble pendant les mois à venir. Le Groupe consultatif de femmes dans le commerce et l'industrie sur le renouveau économique se réunira trois fois par an. ◆

# La commission royale sur l'éducation tiendra des audiences cet automne

Si tout le monde en Ontario pense qu'il est important d'avoir une bonne éducation, on n'est pas toujours d'accord sur la définition d'«éducation de qualité», la façon d'y parvenir ou les mesures à prendre pour garantir l'égalité à une population diversifiée.

La Commission royale sur l'éducation cherche à obtenir l'avis des individus et organismes concernés par l'avenir de l'éducation en Ontario. Nommée en mai 1993, la Commission royale sur l'éducation souhaite recueillir les opinions d'étudiants et d'étudiants, de formateurs, d'éducatrices et d'éducateurs, de conseillers scolaires, d'entrepreneurs, de syndicats, d'organismes communautaires ainsi que de divers groupes et individus. À cet effet, des audiences publiques se tiendront cet automne dans 27 communautés ontariennes.



La Direction générale de la condition féminine de l'Ontario estime que ce processus est un excellent moyen pour les groupes et les individus préoccupés par l'égalité des sexes ainsi que par l'éducation et la formation professionnelle des jeunes filles et des femmes de faire des recommandations aux fins de changements. L'un de ces changements pourrait être notamment l'augmentation du nombre de femmes dans tous les domaines, notamment les mathématiques, les sciences, la technologie et les métiers. Nous comptons donc sur vous pour encourager les membres de votre organisme et les femmes de votre communauté à participer à ces audiences et ainsi s'assurer que l'éducation en Ontario tient compte des besoins, des capacités et des intérêts des jeunes filles et des femmes.

La participation du public est la clé de la réussite de la Commission. Pour de plus amples renseignements sur les dates et lieux des audiences publiques, veuillez composer le numéro de la ligne gratuite du gouvernement provincial 1-800-565-0861 ou écrire à la Commission à l'adresse suivante :

**Commission royale sur l'éducation**  
101, rue Bloor ouest, 13<sup>e</sup> étage  
Toronto (Ontario) M5S 1P7  
Téléphone : (416) 325-2707  
Télécopieur : (416) 325-2956

## 32 projets communautaires partagent des subventions totales de 327 606 \$

**éducateurs francophones des services à l'enfant de l'Ontario,** a reçu 8 000 \$ pour animer des ateliers sur l'équité d'emploi, l'équité salariale, le travail et la famille et le matériel pédagogique de l'AFSESO.

◆ **Le Phénix, Hawkesbury,** a obtenu 24 000 \$ pour former un réseau de femmes francophones handicapées.

◆ **Action on Women's Addictions - Research and Education, Kingston,** a obtenu 5 660 \$ pour concevoir une série de dépliants en français à l'intention des Franco-Ontariennes victimes de la violence faite aux femmes. Ces publications contiennent des renseignements sur l'abus de tranquillisants, de somnifères et d'antidépresseurs ainsi que sur la surprescription de médicaments par les médecins.

◆ **Sacred Circle - Ojibway Tribal Family Service, Kenora,** a reçu 24 000 \$ pour créer un dépliant et animer des ateliers sur la prévention de la violence conjugale.

◆ **African Resource Centre, Toronto,** a obtenu 6 000 \$ pour intervenir en faveur des femmes africaines et animer un atelier sur la question de la violence conjugale.

Le programme de subventions aux initiatives communautaires est destiné à aider les organismes communautaires à élaborer des projets qui répondent aux besoins de leur communauté et de leurs groupes de clientes et clients. Les projets doivent promouvoir l'égalité sociale, économique et juridique des Ontariennes. Ce programme permet de subventionner des projets dans toute la province, mais les projets destinés aux femmes autochtones, aux immigrantes, aux femmes des minorités raciales, aux femmes des milieux ruraux, aux agricultrices, aux femmes du Nord, aux lesbiennes et aux femmes francophones reçoivent une attention toute particulière. Les subventions sont octroyées trois fois par année. La date limite pour soumettre les prochaines demandes de subvention est le 1<sup>er</sup> décembre. (Se renseigner auprès de l'Unité des subventions au 314-0383). ◆

**R**épondre aux besoins économiques des Ontariennes était l'un des objectifs principaux de la plus

récente série de projets communautaires subventionnés par l'entremise de la Direction générale de la condition féminine de l'Ontario. «Même si les économistes déclarent officiellement que la récession est terminée, la situation n'a certainement pas changé pour beaucoup d'Ontariennes et d'Ontariens», déclare Martin Boyd, ministre déléguée à la Condition féminine. «Les communautés, dans l'ensemble de la province, cherchent par tous les moyens à favoriser la croissance économique à l'échelon local. Cette tendance à l'égard du développement économique communautaire se retrouve dans les projets que nous avons subventionnés.»

Le **Community Resource Centre à Killaloe**, par exemple, a obtenu 8 274 \$ pour organiser une série d'ateliers dans cinq communautés rurales, en vue d'étudier les effets de la récession sur les femmes, leur famille et leur collectivité. Certains projets étaient requis pour répondre aux besoins immédiats de certaines personnes en difficulté, et d'autres, pour répondre à des besoins à plus long terme. Parmi les projets à long terme citons une série d'ateliers en vue d'examiner les politiques économiques et sociales qui concernent les domestiques, une conférence pour élaborer des stratégies dans le but de contribuer efficacement à la réforme du bien-être social, et une autre conférence pour que les femmes des milieux ruraux et les agricultrices puissent examiner la question du développement économique rural.

Les plus récentes subventions accordées à 32 organismes communautaires représentaient une somme totale de 327 606 \$. «Le fait que le gouvernement ait continué à accorder ce niveau de financement, malgré la situation économique précaire du moment, prouve indubitablement son engagement à l'égard de l'égalité pour les femmes de cette province», a indiqué la ministre.

Les organismes suivants figurent parmi les bénéficiaires d'une subvention :

◆ **L'Association des éducatrices et**

Le 20 mai, le personnel des centres pour les femmes de toute la province s'est réuni à Queen's Park. Les mères, qui utilisent les services des centres, étaient également venues, accompagnées de leurs enfants, écouter une déclaration de Marion Boyd, ministre déléguée à la Condition féminine. Le gouvernement accordait à 20 centres pour les femmes de l'Ontario des subventions de fonctionnement totalisant un million de dollars. « Les centres pour les femmes offrent des services d'information, d'orientation et de consultation, de sensibilisation du public et d'intervention, ainsi que des programmes communautaires de leadership », a déclaré Marion Boyd. « Ces centres sont souvent le premier endroit où se dirigent les femmes confrontées à une situation d'urgence. » Habituellement, les centres pour les femmes avertissent un très petit budget, et beaucoup d'entre eux étaient sur le point de fermer leurs portes, lorsque les subventions ont été annoncées. Chaque centre a reçu une subvention de fonctionnement de 50 000 \$ pour une période de deux ans. Les subventions sont administrées par la Direction générale de la condition féminine de l'Ontario et le programme doit être examiné à la fin de la période de deux ans.

Les centres pour les femmes sont des organismes communautaires dirigés par des femmes à l'intention des femmes. Ils sont souvent le premier endroit où se dirigent les femmes confrontées à une situation d'urgence et qui se heurtent habituellement à des obstacles les empêchant d'obtenir le soutien d'un organisme local de services. L'absence d'un organisme local de services de garde et de transport, ou encore l'absence de services dans leur propre langue. Ces obstacles peuvent aussi découler du manque de compréhension à l'égard des circonstances de vie particulières de certaines femmes, telles que la pauvreté, le chômage, la violence au foyer ou la discrimination.

Ces subventions sont destinées à aider les centres à assumer les coûts administratifs, tels que le loyer des bureaux, l'équipement, les assurances et les services de comptabilité. Elles permettent également à chaque centre d'embaucher une coordonnatrice à plein temps chargée de fournir à la clientèle du centre les services dont elle a besoin.

Les 20 centres qui bénéficient de ces subventions sont situés dans diverses régions et offrent une variété de services, principalement aux localités mal desservies, ainsi qu'aux immigrantes, aux femmes des minorités raciales, aux femmes autochtones et aux femmes handicapées.

« Les centres pour les femmes constituent un lien entre les femmes isolées et marginalisées, celles ayant vécu le même genre d'expérience et les services gouvernementaux et communautaires », a déclaré Marion Boyd. « Ces subventions indiquent la volonté du gouvernement de préserver et d'appuyer des services alternatifs en accordant des subventions à des organismes communautaires moins bien établis. »

# 20

## CENTRES POUR LES FEMMES

### REÇOIVENT DES

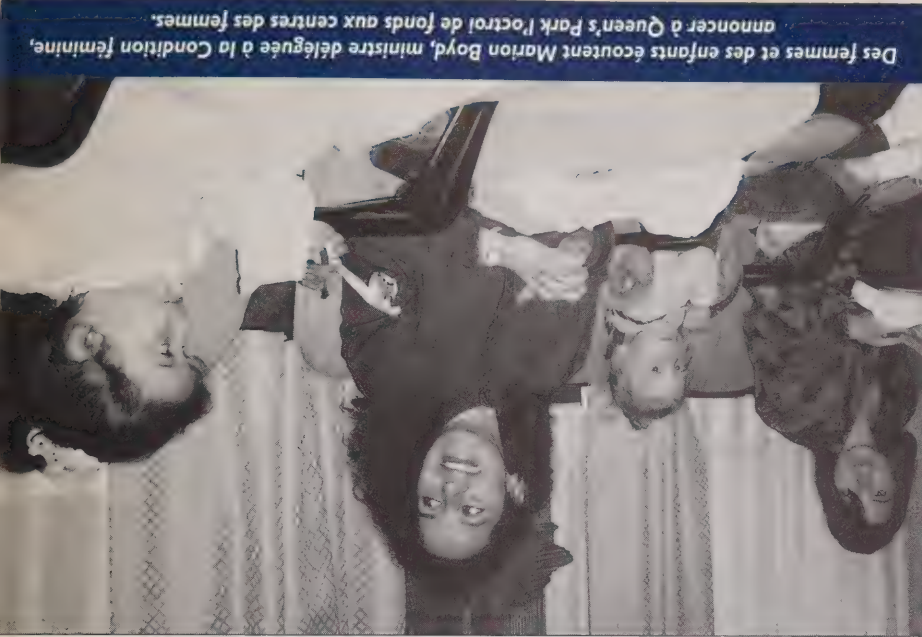
### SUBVENTIONS DE

### FONCTIONNEMENT

Les centres pour les femmes comptaient auparavant sur diverses sources de financement. Au cours des dernières années, les centres pour les femmes ont éprouvé de plus en plus de difficulté à fonctionner en raison de la diminution des subventions et des sources de financement fédérales et provinciales.

« Nous croyons que cette aide financière de stabilisation est très importante et qu'elle constitue une initiative tournée vers l'avenir qui permettra aux femmes d'avoir accès à des services indispensables au moment où elles en ont le plus besoin », a ajouté Marion Boyd.

- Les centres admissibles à une subvention sont les suivants :**
- ◆ Aim for Change, Aurora
  - ◆ Bronwen Wallace Centre for Women & Children, Kingston
  - ◆ Common Ground Women's Centre, Toronto
  - ◆ Maggie's Resource Centre, Bancroft
  - ◆ Native Women's Resource Centre, Toronto
  - ◆ North York Women's Centre, Toronto
  - ◆ Northwestern Ontario Women's Centre, Thunder Bay
  - ◆ Rexdale Women's Centre, Toronto
  - ◆ Riverdale Immigrant Women's Centre, Toronto
  - ◆ Scarborough Women's Centre, Toronto
  - ◆ Sudbury Women's Centre/Centre des femmes de Sudbury
  - ◆ Times Change, Toronto
  - ◆ Windsor Women Working with Immigrant Women
  - ◆ Windsor Women's Incentive
  - ◆ Women Today, Clinton
  - ◆ Women's Centre of Hamilton-Wentworth
  - ◆ Women's Information & Support Centre of Halton, Oakville
  - ◆ Women's Place/Kenora
  - ◆ Women's Place/Place aux femmes, Ottawa
  - ◆ Working Women's Community Centre, Toronto



Des femmes et des enfants écoutent Marion Boyd, ministre déléguée à la Condition féminine, annoncer à Queen's Park l'octroi de fonds aux centres des femmes.

# evenez agent de changement

Selon Pat Dillon du BTC, l'objectif de l'éducation au niveau de l'apprentissage est d'encourager les changements d'attitude parmi les membres du syndicat et sur les lieux de travail — pas seulement parmi les dirigeants et dirigeants syndicalistes. Le programme d'étude examine les mépris des travailleurs et travailleurs à l'égard de l'équité d'emploi. « Nous devons faire très attention pour que ça se fasse de telle manière que les personnes les plus compétentes soient embauchées. Il y a une importante compétition dans cette industrie

et on ne peut pas embaucher les gens à cause de leur couleur ou de leur sexe, mais dans la mesure où on donne les mêmes chances à tout le monde, on doit pouvoir atteindre les chiffres prévus », déclare Pat Dillon. (Mme Dillon est membre du nouveau Conseil ontarien de formation et d'adaptation de la main-d'œuvre). Les cours de formation professionnelle sont présentés sous forme de trois modules discrets intitulés « Welcoming New Entrants into the Construction Trades » (Accueillir la nouvelle main-d'œuvre au sein des métiers de

la construction), « Making the Workplace Better for Everybody » (Comment améliorer le milieu de travail dans l'intérêt de tout le monde) et « Challenging Sexist, Racist and Heterosexist Actions in the Workplace » (Combattre les actes sexistes, racistes et hétérosexistes en milieu de travail). Pour obtenir de plus amples renseignements sur la façon dont votre organisme peut devenir Agent de changement, veuillez communiquer avec la Direction des services consultatifs de la DGCF au (416) 314-0300. ♦

## L'harmonisation des responsabilités professionnelles et familiales

Le rapport UN ÉQUILIBRE DÉLICAT, publié en 1989 par la Direction générale de la condition féminine de l'Ontario, était le premier document canadien traitant de la question du travail et de la famille. Même si beaucoup de gens avaient de la difficulté à concilier leur vie professionnelle et familiale, aucune solution pratique n'était proposée.

en mai de cette année, le Conférence Board du Canada, un institut de recherche à but non lucratif, a parrainé une conférence de deux jours sur cette question. Le thème de cette conférence était « Working Together : Responding to Workplace Realities ». Les confrencières et confrenciers ont parlé des initiatives et des politiques mises en oeuvre

D'autre part, des solutions à court terme pour notre situation économique actuelle risquent d'amorceler notre engagement à l'égard d'une question d'ordre humanitaire. Dans ce genre d'environnement, il est particulièrement important que le gouvernement fasse preuve de leadership et encourage les initiatives qui démontrent les liens entre la politique de la famille, la politique du travail et nos stratégies internationales concurrentielles.

Que nous réserve donc 1994 ? Cette année a été proclamée par l'Organisation des Nations Unies l'année internationale de la famille. Nous devrions donc en profiter pour prêter attention à nos structures familiales diverses et changeantes et à l'interdépendance des responsabilités professionnelles et familiales.

En tant que participante active à ce débat, la DGCFO célébrera l'année de la famille 1994 en organisant un « Symposium sur l'harmonisation des responsabilités professionnelles et familiales ». Des communautés participatives et des symposiums en vue d'examiner diverses questions, notamment les rôles des femmes et des hommes, la définition de la famille et notre responsabilité à l'égard d'une question qui vise au bien de la société. Nous espérons que cette initiative nous aidera à sensibiliser les participantes et participants à la diversité des familles, à définir les futures rôles et à établir les priorités relatives à cette importante question. ♦



dans leur milieu de travail et ont écouté les commentateurs du personnel et des syndicats. Thomas D. Watson, vice-président, Ressources humaines et développement, Xerox Canada Ltd.; Nancy Ritchie, vice-présidente générale, Congrès du travail du Canada; Robert J. Suderland, vice-président général, Ressources humaines, Banque Royale; et Patricia Li et Lipa Roth, Direction générale de la condition féminine de l'Ontario étaient au nombre des confrencières et confrenciers. Comme l'a dit à cette occasion Robert Kearney, président et directeur général, Bell Canada, « ... malgré la portée considérable d'une telle question, peu d'autres nous touchent de si près. Les questions relatives au travail et à la famille sont centrales à ce qui devrait être notre plus important atout : l'engagement et la loyauté du personnel. » Ces discussions sont importantes et

En 1991, la Direction générale a parrainé une conférence de deux jours sur les questions touchant au travail et à la famille, réunissant ainsi pour la première fois les principaux intéressés - entreprises, organismes gouvernementaux et syndicats - en vue d'examiner comment les entreprises pouvaient aider le personnel à mieux répondre aux exigences de la vie professionnelle et familiale. Traditionnellement, les employeurs et employeurs des employées et employés pensaient que les problèmes personnels ne devaient pas se discuter en milieu de travail. En fait, on a convenu, lors de la conférence, que ce façon de penser était le plus grand obstacle à la création d'un milieu de travail axé sur les besoins de la famille. Mais en 1993, les attitudes commencent à changer. On ne peut ouvrir un journal sans découvrir un autre article sur la question, et

## 2

Les organismes qui cherchent à apporter des changements pour améliorer la situation des femmes — qu'il s'agisse d'entreprises, de milieux scolaires ou de centres d'apprentissage — font souvent oeuvre de pionniers en relevant divers défis : « Comment traiter cette question de façon novatrice ? » « D'autres organismes ont-ils pris des mesures similaires ? » Ces initiatives ont-elles été documentées pour que d'autres organismes puissent s'en inspirer ? »

Si ces questions intéressent votre organisme, la Direction générale de la condition féminine de l'Ontario peut vous aider. Dans le cadre de son programme « Agents de changement », la DGCFOTravail depuis 1986 en collaboration avec des employeuses et employeurs, des associations, des groupes communautaires et des syndicats pour mettre sur pied plus de 50 projets « Agents de changement » qui permettent aux femmes de réaliser l'équité, y compris des projets visant à mettre fin au harcèlement sexuel, à aider les femmes à répondre aux exigences de leur vie professionnelle et familiale, ainsi que des projets de perfectionnement professionnel et des programmes de formation.

Le personnel de la Direction des services consultatifs de la DGCFOT fournit aux organismes le soutien dont ils ont besoin à mesure qu'ils planifient, élaborent, mettent sur pied et documentent un projet axé sur l'équité. Un tel projet répond aux besoins d'un groupe de femmes en particulier et peut servir de modèle aux autres organismes qui souhaitent faire la même tentative.

La DGCFOT partage le coût de l'élaboration et de la réalisation des projets, fournit le soutien nécessaire et aide les organismes à promouvoir et à communiquer les résultats des projets. Les organismes contribuent financièrement au projet ou fournissent les ressources humaines nécessaires.

Les organismes suivants ont participé au programme « Agents de changement » :

- ◆ The Canadian Manufacturers' Association a entrepris un projet en vue d'examiner les changements que les employeuses et employeurs pourraient apporter à leurs politiques clés en vue de réaliser l'équité d'emploi.
- ◆ La Fédération du travail de l'Ontario a examiné les mesures à prendre pour encourager les dirigeantes et dirigeants et les membres des syndicats à soutenir l'équité d'emploi.
- ◆ La Fédération des enseignantes et enseignants de l'Ontario effectue des recherches pour fournir aux enseignantes et enseignants du matériel de formation sur l'égalité des sexes.
- ◆ Le Disabled Women's Network crée du matériel pour aider les jeunes atteints d'un handicap à avoir une meilleure estime de soi.
- ◆ Les projets « Agents de changement »

**MYTHES** suite de la page 1

**DETRUIRE LES**

Ontario Farm Women's Network, Iroquois — a publié un communiqué traitant des préoccupations des femmes des milieux ruraux et des agricultrices à l'égard de l'agression sexuelle.

(Canadian Ethical Standards Educational Program of Toronto (anciennement CHASTEN), Toronto — a organisé des ateliers pour la clientèle des services de santé mentale et pour les survivantes et survivants de l'agression sexuelle. Ces ateliers étaient animés par des professionnelles et professionnels de la santé.

Timmins Native Friendship Centre, Timmins — a organisé un cercle de guérison à l'intention des femmes et des jeunes filles autochtones.

Ottawa Chinese Community Service Centre, Ottawa — a organisé un colloque éducatif public; a conçu une série de bandes dessinées mettant en lumière les mythes entourant l'agression sexuelle; a organisé une tribune publique sur la question; a publié un article sur l'agression sexuelle dans un journal communautaire.

Maggie's Resource Centre of North Hastings, Bancroft — a tenu un atelier sur la question de l'agression sexuelle parmi les lesbiennes ainsi que sur l'éducation et la prévention dans ce domaine.

Réseau des Femmes du Sud de l'Ontario, Toronto — a tenu un atelier sur l'agression sexuelle à l'intention des communautés francophones et des collectives résidant sur des bases militaires.

W.T.D. Network (Women Independent Living with Disabilities), Thunder Bay — a créé un livret de ressources et une audiocassette pour les victimes de la violence.

La campagne a reçu une importante couverture médiatique, en particulier dans la région de Toronto, notamment un article en première page d'un quotidien local et des reportages intensifs par plusieurs stations de télévision. Les médias de l'ensemble de la province ont décrit la campagne en termes positifs et encourageants.

La ministre a pris maintes fois la parole dans l'ensemble de la province, pendant le Mois de prévention de l'agression sexuelle. Ses collègues du Conseil des ministres ont été encouragés à transmettre dans leur circonscription les messages relatifs à l'agression sexuelle.

Bien que ce soit la cinquième fois que la OGCFO lance une campagne d'éducation publique de prévention de l'agression sexuelle, c'est seulement la deuxième fois qu'elle organise une campagne d'une telle envergure, comportant notamment la diffusion d'annonces radiophoniques et télévisées. Toutefois, le degré de sensibilisation à la question de l'agression sexuelle augmente et la réponse de la collectivité est de plus en plus importante.

« Dans les premiers temps, les demandes de

suite à la page 7

# Courants

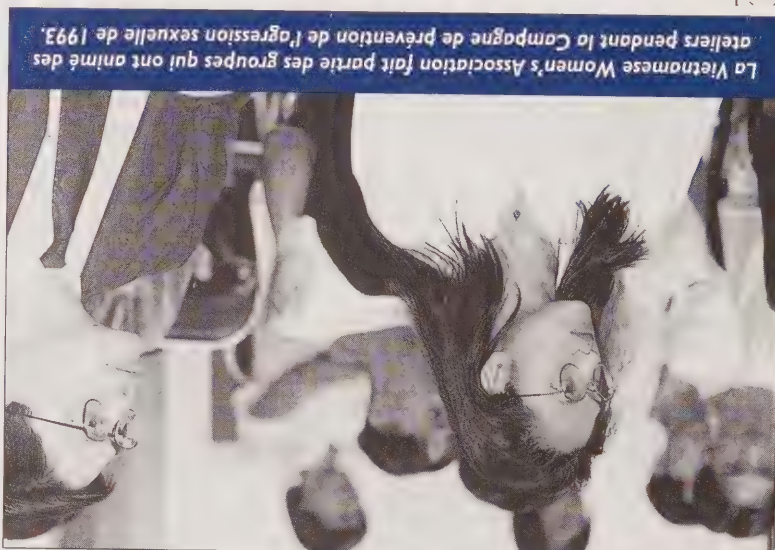
## Mois de la prévention de l'agression sexuelle : Détruire les mythes

L'e Skydome de Toronto semble un lieu peu probable pour lancer la campagne de prévention de l'agression sexuelle, pourtant cette année, le fameux dôme se profilait à l'horizon, tandis qu'on procédait au lancement de la campagne d'éducation publique.

Le symposium de mai intitulé «Répondre aux besoins des victimes d'agressions sexuelles» a réuni dans les salons de l'hôtel Skydome, des membres de la police, des fournisseurs et fournisseurs de services et des représentants intéressés par la question de l'agression sexuelle et ayant des compétences dans ce domaine.

Marion Boyd, ministre déléguée à la Condition féminine a annoncé le lancement de la campagne et a, par la même occasion, communiqué les résultats d'un sondage d'opinions effectué à la suite de la campagne de mai 1992. «La plupart d'entre nous réalisons que les femmes sont plus susceptibles d'être agressées par une de leurs connaissances que par un complice étranger. Mais dans l'ensemble, les Ontariennes et Ontariens se cramponnent aux mythes entourant l'agression sexuelle — des mythes diamétralement opposés à la réalité de ce crime», a déclaré la ministre. Les recherches indiquent que soixante-six pour cent des répondantes et répondants estiment que la consommation d'alcool et de drogue est l'une des causes principales de l'agression sexuelle. Quarante-neuf pour cent pensent que les femmes incitent les hommes à les agresser sexuellement, par leur façon de se comporter ou de s'habiller.

«Pourtant les agressions sexuelles ne sont causées ni par les substances intoxicantes ni par le comportement des femmes. L'agression sexuelle n'a rien que pour une seule raison : la décision d'un homme d'ignorer le droit qu'a la femme de dire «non», a indiqué la ministre. Les femmes tout comme les hommes doivent accepter qu'un homme, qui oblige une femme à avoir des rapports sexuels avec lui, commet



La Vietnamese Women's Association fait partie des groupes qui ont animé des ateliers pendant la Campagne de prévention de l'agression sexuelle de 1993.

une agression sexuelle et doit assumer la responsabilité de ses actes. Nous devons cesser de blâmer les victimes. Nous devons détruire les mythes», a ajouté Madame Boyd. Comme les campagnes précédentes, la campagne de cette année comportait plusieurs composantes dont en voici quelques-unes :

- ◆ Nous avons fait diffuser de nouveau les annonces en français et en anglais qui sont passées à la télévision pour la première fois en mai 1992. (Nous avons le plaisir d'annoncer que ces messages ont obtenu le prix Bessie du Bureau de la télévision du Canada attribué aux messages publicitaires d'intérêt public de qualité).
- ◆ Nous avons fait diffuser de nouveau nos annonces radiophoniques en français et en anglais à l'intention des jeunes. Par ailleurs, à la demande d'un membre de notre comité consultatif communautaire, nous avons mis les annonces radiophoniques à la disposition des écoles de la province ont commandé ces conseils scolaires. En conséquence, 103 annonces pour les diffuser au haut-parleur de l'école ou les utiliser comme sujet de discussion en classe.

◆ Nous avons traduit la brochure

- ◆ «L'agression sexuelle : ce qu'elle signifie» en trois langues additionnelles (farsi, grec et vietnamien). Cette brochure est désormais disponible en 12 langues.
- ◆ Nous avons conçu des annonces pour les journaux à l'intention d'un public de langue et de culture différentes — contribuant ainsi à détruire (en 13 langues) les mythes entourant l'agression sexuelle.
- ◆ Nous avons fait diffuser les messages de la campagne par le biais du système «Voiceprint» à l'intention des personnes atteintes de déficience visuelle.

- ◆ Nous avons conçu des encarts publicitaires qui ont été joints aux fiches de paye du personnel de la fonction publique de l'Ontario.

Les subventions aux projets d'éducation publique locaux continuent d'être la pierre angulaire de la campagne. Par l'entremise du programme de subvention aux initiatives d'éducation publique sur la prévention de l'agression sexuelle, les organismes communautaires de la province mettent en valeur les thèmes de la campagne et présentent les questions de la façon qui répond le mieux aux besoins de leur communauté. Cette année, nous avons octroyé des subventions d'un maximum de 2 000 \$ à 141 groupes communautaires.

**Les organismes suivants étaient au nombre des bénéficiaires d'une subvention :**

Thunder Bay Immigrant and Visible Minority Women's Organization, Thunder Bay — a organisé des ateliers et des séances d'information en cinq langues à l'intention des immigrantes et de leurs filles.

CAZON  
WD  
-C76

GOVERNMENT  
Publications  
10 years



Ontario  
Women's  
Directorate

# Currents

## OWD Welcomes New ADM

The first thing that strikes one about Mayann Francis is her candid, direct manner and her sense of humour. "I can't pretend I'm not nervous, I'm only human," she told the staff of the Ontario Women's Directorate (OWD) who had gathered together with considerable anticipation to welcome her on January 19th.

She had just been introduced by Marion Boyd, Minister Responsible for Women's Issues, as the first Black woman Assistant Deputy Minister in OWD's history. "We're very proud to have you with us," said the Minister. "I hope you infect us with some of your humour and enthusiasm."

Mayann proceeded to do just that and "broke the ice" with staff by sharing anecdotes about her experiences on ice-covered Toronto streets in the midst of one of the worst winters on record. (Yes...she slipped and fell shortly after her arrival in the city.)

Mayann took over the position of Assistant Deputy Minister (ADM) after a lengthy search which followed the departure of Shirley Hoy, who left the OWD last August to join the Ministry of Housing.

Mayann comes to Toronto from Dalhousie University in Halifax where she was the university's first Employment Equity Officer responsible for implementing equity programs for women, visible minorities, Aboriginals and persons with disabilities. She characterized her role there as a multifaceted one, "I was at once

consultant, advisor, investigator and trouble shooter."  
She took the Dalhousie position in



often used for residents of Whitney Pier, the immigrant neighbourhood in Sydney, Nova Scotia where she grew up. Her own parents were immigrants by way of the United States, from Cuba and Antigua.

As a young woman, Mayann went to the U.S. to pursue her studies. She has a Master's Degree in Public Administration in Personnel and Labour Relations from New York University, a certificate in Equal Opportunity Studies from Cornell University, and a certificate in Paralegal Studies from Long Island University.

Since returning to Nova Scotia four years ago, Mayann has been active as a Member of the Halifax Metro Board of Directors for the United Way, Lay Member of the Nova Scotia Barrister's Society Bar Council, Representative on the Canadian Advisory Council on the Status of Women, and the Chair of the Canadian University Employment Equity Network.

Mayann says she's aware that "being a black woman, everyone's expectations of her are higher than for a non-black.

*"I would like the OWD to be a model of an integrated workplace ... a place that demonstrates team spirit and harmony, a place where all women feel welcome."*

**Mayann Francis**

I place high demands on myself ... It takes its toll." But she says she's realistic about what any one person can accomplish.

"I can't do it all," she says frankly. When asked what her hopes are for the Directorate, she says,

"I would like the OWD to be a model of an integrated workplace ... a place that demonstrates team spirit and harmony, a place where all women feel welcome." ♦

# Families & the Economy

## New Partnerships and New Strategies

**T**he United Nations has proclaimed 1994 as **The International Year of the Family (IYF)**. In recognition of this important year, and as part of its ongoing work around the issues of work and family, the Ontario Women's Directorate is hosting a national symposium on **Families and the Economy: New Partnerships and New Strategies**, on May 29, 30, and 31, 1994, at the Toronto Metro Convention Centre.

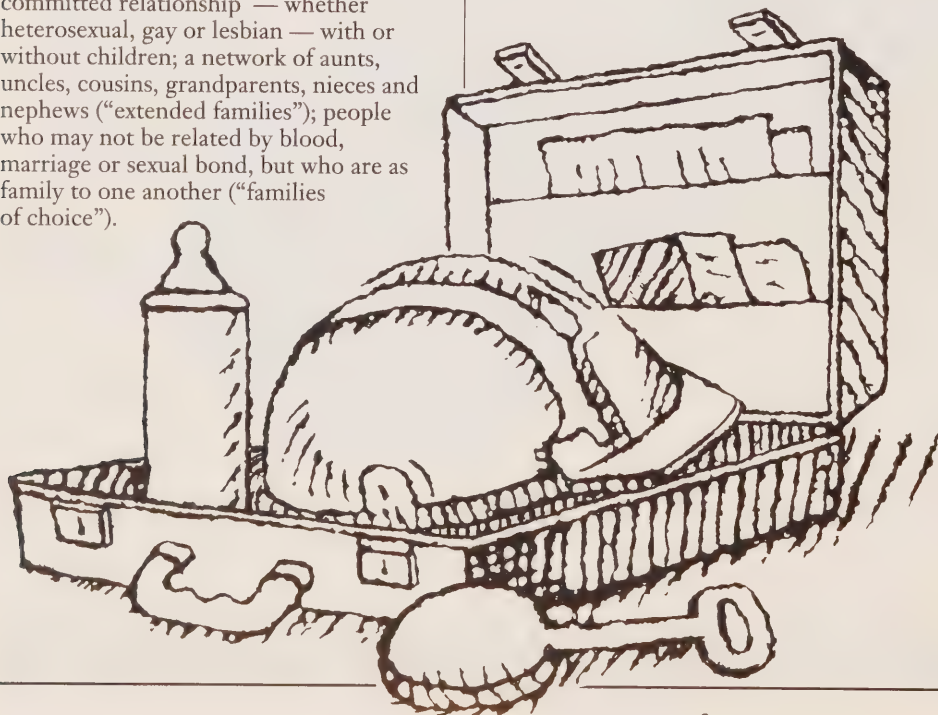
The symposium will explore the links between maintaining the well-being of families and building a healthy economy. As the basic unit of society, the family provides a framework for the emotional, financial and material support essential to the growth, development and care of its members. It is also a vital means of preserving and transmitting cultural values. When they hear the word "family," many people think only of the traditional nuclear family. But the Canadian family of the 1990s is much more than that. Many family structures have the potential to fulfil the functions of nurturing and caring for their members.

For example, the term "family" describes: a single parent of either sex and one or more children; two adults living in a committed relationship — whether heterosexual, gay or lesbian — with or without children; a network of aunts, uncles, cousins, grandparents, nieces and nephews ("extended families"); people who may not be related by blood, marriage or sexual bond, but who are as family to one another ("families of choice").

Families, in all their diversity, are one of Canada's most vital resources but they are under extreme pressures. The demands of the workplace and family relationships are changing dramatically and individuals are increasingly being asked to do more as employees, partners and parents. The economy is also putting pressure on families' ability to cope. It is not surprising that research shows that a majority of Canadians feel extremely stressed over their need to balance work and family responsibilities.

The symposium will examine the interdependence between society's responsibility to care for and support its members and economic development. The symposium will focus on three objectives: to facilitate discussion on current policies, programs, and services; to provide leadership on the development of public policies and workplace practices that are adapted to changing family structures; and to recommend joint strategies for follow-up action.

The symposium will be open to a group of 150 invited participants, made up of community advocates, social and economic planners, trade unionists, employers, and policy-makers. ♦



## Women Access New Funding

**I**n June of 1993, the Ontario government announced jobsOntario Community Action, a new community economic development program. (See the fall edition of *Currents* for details.) The program has earmarked funding specifically for women's groups, and Aboriginal and racial minority communities.

Economic development in our communities affects everyone. Yet women frequently have not had full access to decision-makers such as municipal governments, businesses and local boards of trade which determine the economic planning for the area where they live. Such decisions impact on our lives — how we work, obtain services and raise our families. Therefore, women's concerns and issues must be part of the planning. With jobsOntario in place, this is now beginning to happen.

The following are some examples of the range of women's projects which have been approved for funding by the regional committees in the last few months.

- ♦ **The Northwestern Ontario Women's Decade Council** in Thunder Bay — an umbrella group for status of women organizations throughout the region — received \$7,000 to revisit communities in which they hosted Women and Economic Development workshops. These follow-up sessions are intended to assist women with development of local strategies. The Council is also preparing information about women and economic development to be printed on a calendar for the 1995 calendar year. Each month will focus on a different issue and may include topics such as unpaid work in the home, skills training and economic literacy. Unlike a publication that could be filed and forgotten, the easy flip format will allow women and decision-makers to have information at their fingertips throughout the calendar year.
- ♦ The **"Enterprising Women"** conference received \$10,000. The project was organized by a women's steering committee and supported by the **Haldiman-Norfolk Economic Development Office**. The conference, which was held in Port Dover, provided information to regional women on some of the following topics: work and family, employee relations, marketing and customer relations, financing, career changes, and the future of rural communities.

*Continued on page 4*

# Minister Marion Boyd Meets With Ontario Native Women's Association



Marion Boyd, Minister responsible for Women's Issues with Leona Nahwegabon from Birch Island, Ontario. The Minister attended the annual general assembly of the Ontario Native Women's Association, October 15, 1993 in Kingston. She gave an overview of government action on native women's issues.

## Wife Assault Prevention Campaign '93: *Reinforcing Our Messages*

**T**he eighth annual Wife Assault Prevention Month campaign was launched this past November. Building on the successes of previous years, we ran television ads in English and French, radio and print ads in more than a dozen languages, and awarded grants for local public education projects to more than 120 community organizations across the province.

This year's campaign reinforced the central themes, namely: that there is no excuse for wife assault and that emotional abuse is just as damaging as physical abuse. The campaign also addressed the widespread misconception that tough economic times contribute to wife assault.

At the campaign launch, the Honourable Marion Boyd, Minister Responsible for Women's Issues stated that "tough economic times such as these may make public education on wife assault even more relevant than ever. Economic

*... a valuable opportunity for us to strengthen and consolidate the work the Directorate has done so far.*

hardship does not cause wife assault any more than drugs or alcohol do. We know that wife assault occurs in good times as well as bad."

In her statement, the Minister highlighted the progress in the development of the Aboriginal Family Healing Strategy. The strategy is an extension of other partnerships between the government and the Aboriginal community, and highlights our shared goal: to reduce the incidence of wife assault and family violence. An Aboriginal Family Healing Joint Steering Committee (which included eight Abo-

original communities and 11 government ministries) oversaw a consultation of more than 6,000 Aboriginal people in 250 communities. On the basis of this consultation, the steering committee developed a holistic strategy for family healing. The government and Aboriginal communities continue to work together towards implementation of the strategy.

Wife Assault Prevention Month 1993 provided a valuable opportunity for us to strengthen and consolidate the work the directorate has done so far. We have educated many people about the prevalence and effects of this crime and we have made a positive impact on the public conscience. We continue to work towards the elimination of wife assault in the knowledge that our efforts, over the long term, are making a difference.

*Wife Assault Prevention Month is part of the government's ongoing efforts to reduce the incidence of wife assault in Ontario. ♦*

# Community Grants Address Diversity

In the fall round of community grants, 29 women's groups across Ontario received a total of \$222,727 from the Ontario Women's Directorate for projects addressing issues of concern to women. The Black Law Students' Association of Canada, for example, received \$5,000 to host a three-day conference for Black women law students and lawyers to discuss the issues and barriers they face and to strategize for the future. People First of Canada, a self-advocacy organization for developmentally challenged adults, was awarded \$14,000 to hold a leadership training workshop to address issues facing women with disabilities.

"As Minister Responsible for Women's Issues, I am proud to sponsor the work of women who participate actively within their community to bring about a positive change for women's lives in Ontario," said Marion Boyd. "These projects reflect the diversity of Ontario's population, and more specifically of the women. The ideas brought forward are as diverse as the women themselves."

## Other grant recipients include:

**The National Council of Ghanaian Canadians — Toronto Chapter** in Etobicoke received \$10,000 to hold workshops to provide information to and assist Ghanaian women to explore non-traditional careers, apprenticeship and funding for job training.

**The Aboriginal Women's Support Program** in Ottawa received \$14,000 to establish an Aboriginal networking committee on family violence within the Ottawa-Carleton region.

**Action Read Community Literacy Centre Guelph, Inc.** was awarded a grant of \$9,000 to develop a manual for women's groups in literacy programs.

**Toronto Organization for Domestic Workers Rights (INTERCEDE)** and **International Ladies Garment Workers Union — Ontario District** in

Toronto received \$19,000 to develop educational materials and workshops for domestic workers and homeworkers on new union and community-based responses to support the enforcement of employment standards.

**Northwestern Ontario Women's Decade Council** of Thunder Bay received \$7,000 to organize and conduct two women's training forums to examine women's representation on boards and publicly funded training programs; to identify gaps and barriers to women's access to training, and to recommend strategies.

**La magie des lettres** in Vanier was granted \$10,000 to develop and produce an information guide dealing with topics such as sexual assault, sexual harassment, women's rights, wife assault, housing, and mental health.

Through its Community Grants Program, the Ontario Women's Directorate funds projects that are developed and run by women and that will further women's equality. Projects must address one or more of the directorate's priority issues: violence against women, poverty and economic issues, workplace discrimination, and the balance of paid work and family responsibilities. The grants program provides funding for projects that have a beginning and an end, and can be completed within one year.

The OWD especially encourages projects that meet the needs of girls or women in one or more of these groups: Aboriginal women, adolescent girls, elderly women, farm women, francophone women, immigrant and refugee women, lesbians, northern women, poor women, racial minority women, rural women and women with disabilities.

The deadlines to apply for community grants are April 1, August 1 and December 1. To receive more information about the program, or to order a free copy of the Community Grants Handbook, contact the Grants Unit at (416) 314-0383. ♦

## WOMEN ACCESS NEW FUNDING

*Continued from page 2*

- ♦ **Women Immigrants of London** — a non-profit training organization for immigrant women — received \$35,000 to conduct a building feasibility study of a range of purchase or rental options to enable the organization to expand their services and their hours of operation. They also intend to work with youth groups to share the space.
- ♦ **Women and Rural Economic Development** in Guelph — a women's organization focusing on the issues of rural economic development — received \$126,525 to organize rural women's entrepreneurial and community development networks. These networks will build on the knowledge gained by women at their April 1993 conference which allowed women from across the province to network and exchange ideas. The new networks will enable local women to identify activities that are available to them, build local strategies and action plans, and assist rural women's businesses. For example, affordable, accessible entrepreneurial skills training has been identified as a need, especially in the area of marketing. Their rural community needs include services for youth, personal needs for low-income families, and finding co-operative and effective ways for delivering these services.
- ♦ **Women Across Cultures** in Sudbury — an advocacy organization for immigrant, visible minority and First Nations women — received \$15,000 to hold two workshops, one on economic terminology and the other on exploring alternative economic opportunities such as cooperatives.

In addition to non-capital funding, jobsOntario is also making funds available for capital construction, renovation and upgrading of buildings. ♦

### For further information on jobsOntario Community Action funding, please call:

- ♦ **In Eastern Ontario:**  
Juliette LeGal (613) 787-4006
- ♦ **In Southwestern Ontario:**  
Bill Allen (519) 767-3151
- ♦ **In Northwestern Ontario:**  
Dale Ashbee (807) 475-1518
- ♦ **In Central Ontario:**  
Joe Newton (416) 250-1251
- ♦ **In Northeastern Ontario:**  
Fred Lalonde (705) 267-8473

# GASAT 7: Shaping the Future of Science & Technology

It's not every day that we at the Ontario Women's Directorate truly feel part of the international community that is working for gender equity. While we regularly share information with our sister directorates in other provinces and with individuals and organizations around the world, our sense of connection tends to be with the individual parts of the community rather than the community as a whole. But this past August, we experienced a powerful reminder of the breadth of the global movement toward gender equity when the OWD co-sponsored the seventh international Gender and Science and Technology conference (GASAT) with the University of Waterloo.

The GASAT Association is an organization comprised of individuals from around the world who are concerned about girls and women and their marginal roles in the areas of science and technology. GASAT members include scientists, educators, employers and others with an interest in these issues.

Over four days, beginning July 31st, some 250 delegates from 25 countries gathered at the University of Waterloo to examine why girls and women continue to be under-represented in science, math and technology. The conference theme was "Transforming Science and Technology." From a purely logistical and an organizational standpoint the conference was an accomplishment. Months prior to the event, delegates submitted a wealth of articles, research and academic papers to the conference organizers. This material was assembled and bound into two hefty volumes which were then distributed to the participants — a little "light reading" for the spring months.

The advantage was that with that kind of preparation, when the conference got underway in July, the delegates were familiar with each others' work and ideas, and they could get right down to gender-inclusive business. For four hectic days, the delegates participated in workshops, symposia,



and roundtable discussions, each of which focused on moving the issues forward.

Aware of the perils of all work and no play, conference organizers ensured that the long days of brainstorming and information-sharing were offset by social events such as a tour of the surrounding countryside. One of the highlights, according to Conference Chair and OWD staffer Ann Holmes, was the home-tea convoy which carried delegates to tea at the homes of some "typical Canadian families." Delegates at previous GASAT conferences had complained that while they were able to do some sightseeing, many of them never had a chance to visit a home in their host country, and their trip

seemed therefore incomplete. So this time, at the end of one day's seminars, a long line of automobiles — each bearing a number in the passenger window — descended on the campus. The numbers indicated how many passengers the driver could accommodate, and with remarkable ease, drivers found the appropriately sized parties, and together they headed off for a dose of Canadian hospitality.

But the focus of all the activities remained gender equity and the process of transformation which begins with the way that scientific principles are first explained in the classroom. And, as Marion Boyd, Minister Responsible for Women's Issues said in her remarks to the gathering:

"GASAT's efforts to 'transform' science and technology are being matched by similar efforts to transform other fields of endeavour by community organizations, governments, and professional associations the world over. These are all part of a much larger effort to transform our world into a place that holds greater opportunities for girls and women — of all races, and of all nationalities. And we are moving closer to this goal."

The GASAT 7 delegates, now back in their home countries, will continue to "move closer to this goal" within their own communities until GASAT brings them together again in Ahmedabad, India in 1996.

***GASAT 7 was the first GASAT conference to be held in Canada. Previous conferences have been held in: the Netherlands, Norway, England, the U.S., Israel and Australia. The proceedings have been recorded and copies are housed at the Ministry of Citizenship library in Toronto, and at Faculty of Education libraries across the province. ♦***

## "A DAY WITH A DIFFERENCE"

**"W**hat do you want to be when you grow up?" Chances are, when you ask any 13-year-old girl this question, her answer will reflect some of society's expectations and role limitations attached to her gender.

Many educators, parents and staff at the Ontario Women's Directorate have encouraged young girls to keep their options open, to continue with their maths and sciences and to consider a full range of careers. Rhonda Lobb, a teacher in Waterloo, wrote to us about

one of the ways in which the Waterloo County Board of Education is addressing this issue.

She told us about their annual "Day with A Difference" conference, first established, in 1989 to focus girls' interests on professions in the area of maths and sciences. On November 29, 1993, 250 participants attended the conference workshops presented by women employed as engineers, pilots, doctors and chemists.

The impact and enthusiasm for the day was evident in the response of one participant. When asked what profession

she would consider when planning her secondary courses she said, "Before today I always thought I'd be a fashion designer. Now I think I'd like to be a biologist, or maybe a veterinarian. I'm not really sure... but I do know for sure I'll keep my math, so I have a choice." ♦

**For further information,  
contact Margo Delaine,  
the conference organizer, in  
Cambridge at (519) 631-9981.**

# Information Please

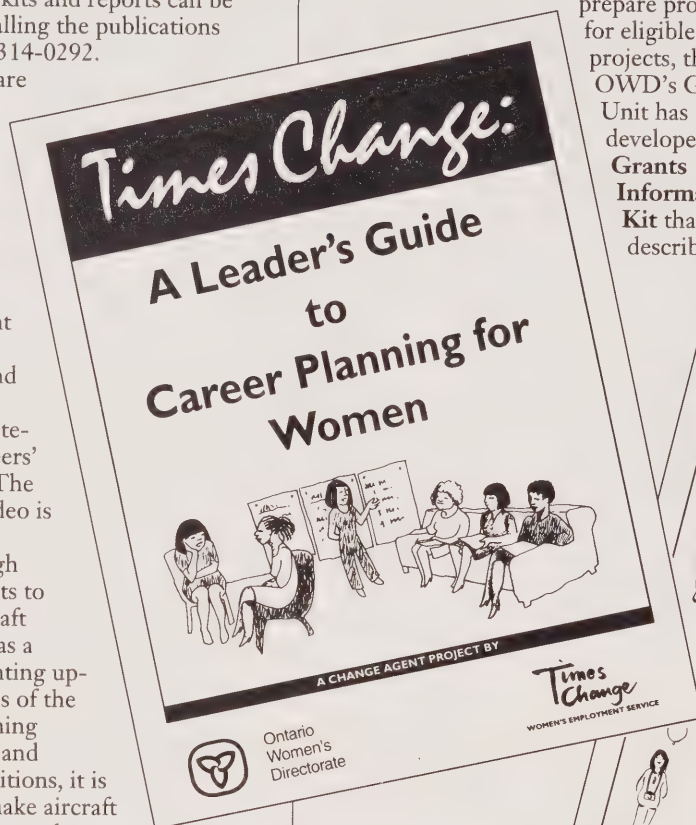
**H**ere's a look at some of the latest resource materials on women's issues, available from the Ontario Women's Directorate (OWD) and other sources. Directorate publications, kits and reports can be ordered by calling the publications unit at (416) 314-0292.

Collect calls are accepted.

◆ **The Aircraft Maintenance Engineer** video and facilitator's guide is a joint project of the directorate and the Ontario Aircraft Maintenance Engineers' Association. The 10-minute video is designed to encourage high school students to consider aircraft maintenance as a career. Presenting up-to-date images of the industry, training requirements and working conditions, it is designed to make aircraft maintenance appeal to those who have not yet considered this occupation, especially to women. The video and accompanying guide are available to teachers and guidance counsellors, and to the public through the Ontario community colleges that offer courses in aircraft maintenance (Confederation College in Thunder Bay, Canada in North Bay, and Centennial in Toronto). You can also borrow the materials through the Canadian Aviation Maintenance Council in Ottawa, Ontario, telephone (613) 727-8272, or from L.M. Media Marketing Services Ltd. in Markham, Ontario, telephone (416) 475-3750.

◆ Does your women's organization want to launch a local community project that will improve women's

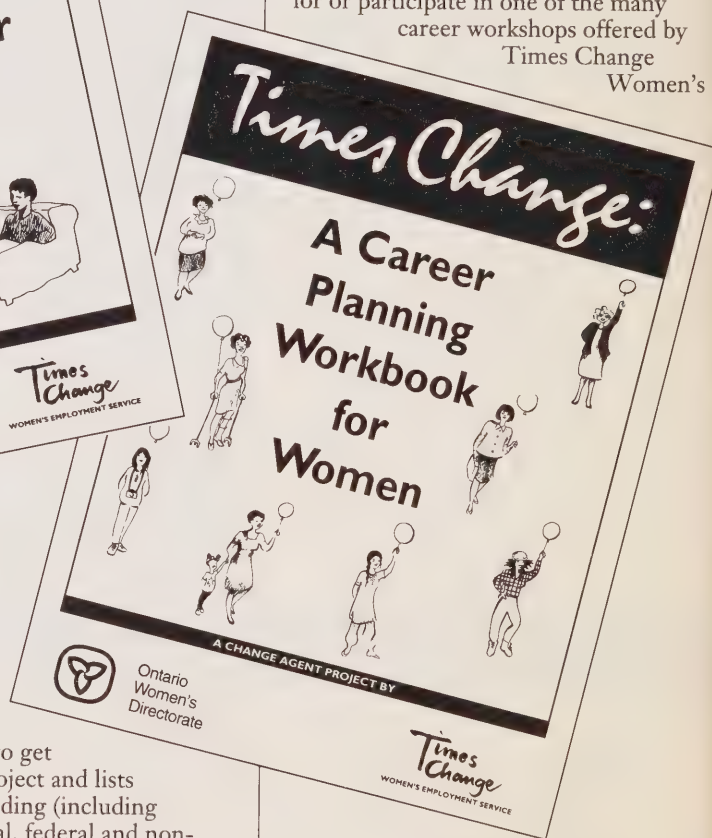
legal, economic or social status? The Ontario Women's Directorate assists women's community organizations through grants to fund such projects. To help community groups and consultants prepare proposals for eligible projects, the OWD's Grants Unit has developed a **Grants Information Kit** that describes



the OWD's own granting criteria, offers guidelines and tips on how to prepare a proposal to get funding for your project and lists other sources of funding (including municipal, provincial, federal and non-profit organizations). Contact the Grants Unit in Toronto at (416) 314-0383 (collect calls accepted).

◆ Under the Change Agent Program, the Ontario Women's Directorate and Times Change Women's Employment Service, have produced: **Times Change: A Career Planning Workbook for**

**Women as well as Times Change: A Leader's Guide to Career Planning for Women.** The workbook, more than 100 pages long, helps women select a career path through self-assessment exercises that explore personal values, preferred work style and environment, skills, knowledge and interests. Exercises and checklists make it easy for women to pinpoint their strengths, and recognize that much of what they take for granted is a marketable career skill. The workbook is designed to be used on its own. However, it will also give you plenty of opportunities to share your thoughts and dreams. You may wish to use the help of an employment counselor or participate in one of the many career workshops offered by Times Change Women's



Employment Service.

The workbook also includes a section that helps women evaluate the labour market. The accompanying group leader's guide will assist employment counsellors and other facilitators who are conducting career planning sessions. It provides information and suggestions for facilitat-

# New Resources for Women

ing a 10-session step-by-step process with groups of women. As a facilitator, you can use the guide and workbook to help women make informed and relevant decisions. Both publications are available in French and are free of charge.

◆ **Better Safe Than ... A Training Manual on Sexual Harassment for Employers** is a sequel to **Time for Action on Sexual Harassment in the Workplace — An Employer's Guide**.

The new publication is a train-the-trainer manual to help those who conduct one-day sexual harassment workshops for employers and managers — for example, human resources managers and employment equity specialists. Such workshops will help employers design and implement harassment policies in their workplaces.

Another new manual entitled **Sexual Harassment in the Workplace: It's Everyone's Business** is a training manual for employees. This training-for-trainers workshop manual will help increase awareness of sexual harassment in the workplace, employees' rights and responsibilities, and the strategies to overcome sexual harassment. For copies of both of these manuals, contact the Consultative Services branch at (416) 314-3991.

◆ "A family-friendly workplace is one that recognizes the various and often competing roles that employees perform, and one that turns this recognition into practical support." This is the key message in a discussion paper entitled **Women and Men in the Workplace: A Discussion of Workplace Supports for Workers with Family Responsibilities**. The paper was prepared by senior Status of Women Officials in collaboration with Federal and Provincial Labour Officials. It formed the topic of discussion at the 12th Annual Conference of Ministers Responsible for the Status of Women, in June 1993. The discussion paper acknowledges that workplace support for workers with family responsibilities has become increasingly important as more and more women, particularly mothers, enter the paid labour force and a greater number of men wish to become more involved with their families. It describes a range of family-friendly options and explores the implications of each — for government, employers and employees.

◆ **The North American Free Trade Agreement, Implications for Women** was prepared by the Ontario Women's Directorate. This report stresses the potential impact of NAFTA on women in Ontario and concludes that the current agreement will result in greater economic inequality for women. It focuses on two major areas. First, it briefly assesses the impact of the agreement on women's employment, showing that women are over-represented in many industries that will be affected by NAFTA and, therefore, women's jobs are at risk. Second, the paper examines the area of social services and labour standards. Women have historically relied more than men on social programs and NAFTA may affect the provision of these measures.

◆ The Canadian Panel on Violence Against Women was established in August 1991 to create a national action plan for implementation by the federal government and Canadian institutions to end violence against women in Canada. The panel has developed a resource called **The Community Kit** which will help communities to complement the work of governments and national organizations. Much of the material in the kit reflects the testimonies of the more than 4,000 women and men who came forward from all parts of the country to consult with panel members. Hundreds of communities across Canada have used various safety audits, Neighbourhood Watch programs and some have already established networks to address violence against women. **The Community Kit** compiles many of these approaches. It is available through your local bookseller or by mail from Canada Communications Group — Publishing, Ottawa, Canada K1A 0S9, telephone (819)956-4800.

◆ **For Generations to Come: The Time is Now — A Strategy for Aboriginal Family Healing** is the final report of the Aboriginal Family Healing Joint Steering Committee which was comprised of 11 Ontario ministries and agencies and eight Aboriginal organiza-

tions. The report was prepared last fall and is now available through the Ontario Women's Directorate. The issue of Aboriginal family

violence gained province-wide prominence in 1989 with the release of "Breaking Free," a report produced by the Ontario Native Women's Association. The report documented the alarming extent of violence within Aboriginal communities. Existing province-wide approaches to family

violence have been ineffective in slowing the rate of violence in Aboriginal communities. Solutions that have had positive effects in the broader community have often been culturally unsuited in their design and delivery to successfully address the specific problems associated with violence in the Aboriginal community. The Aboriginal Family Healing Strategy therefore attempts to address Aboriginal family violence in a manner which is culturally appropriate, holistic and community-based.

◆ Two new bilingual posters have been added to the OWD's series on women in nontraditional careers: **Rachel Prudhomme, a mining engineer & entrepreneuse** in Sudbury, shows young women that there's a place for them in the worlds of science and business. And **Louise Arbour, a judge in the Ontario Court of Appeal**, encourages young girls to consider a career in law. The poster series also includes a carpenter and a mechanic.

◆ **A Juste Titre** is a new guide on non-sexist language in French. Feminization and non-sexist writing is particularly challenging in a language such as French that is gender-driven. However, the OWD enjoys a challenge and has produced this guide which highlights current trends and methods of non-sexist or inclusive writing in French. It is intended for use by the media, government, business, community organizations and others. ◆

*Women have historically relied more than men on social programs and NAFTA may affect the provision of these measures.*

# Women's Role Strengthened in Training & Labour Adjustment Decision-Making

**T**echnological change, economic restructuring, global trade and competition all mean Ontario's workforce must keep pace with appropriate, up-to-date skills. When Bill 96 was passed in July 1993, it consolidated some 30 provincial training programs under one umbrella: the Ontario Training and Adjustment Board. OTAB is now responsible for workplace and sectoral training, apprenticeships, labour force adjustment programs and services, and labour force entry (or re-entry) training.

What makes OTAB responsive to community needs is that it is led by an independent, 22-member provincial board of directors comprised of representatives of business, labour, educators, trainers — and equity groups, including women,

people with disabilities, racial minorities and francophones, plus a seat available for Aboriginal participation.

The unique composition of this provincial body will also be reflected in local boards — there will be more than 20 in future, representing all geographic areas of the province. OTAB has 18 objectives, including the mandates "to ensure access and equity in labour force development ..." as well as "to identify and seek to eliminate systemic and other discriminatory barriers to the full and effective participation of disadvantaged and under-represented groups in labour force development ..." and "to ensure that the special needs of people with disabilities are accommodated ..."

Annamaria Menozzi is the women's representative on the provincial board. She is a consultant on race and equity issues and has 15 years of experience in community-based training. She is optimistic that women's concerns regarding equity, access and lifelong learning will be heard.

"What's new in all this is having equity groups at the same table with labour and business. The board has accepted that equity and access principles, and the diversity of Ontarians, are the number-one priorities, and it is driving the setting of goals and the review of programs."

An important step, says Ms. Menozzi, is for women to get organized and nominate women's representatives to all the local boards. "We need to decide what advocacy work needs to be done. It's crucial for women to organize around training issues and make this a tool for women. Local boards will be an integral part of OTAB ... people can influence provincial policies but they will have an even greater say at the local level. Women must identify their needs, and network within and among their organizations."

In some communities, women's networks are already well developed through such organizations as the Ontario Women's Action on Training Coalition/

**The 3rd International  
Conference on  
Sexual Exploitation  
by  
Health Professionals,  
Psychotherapists  
& Clergy**

**October 13-15, 1994**

**Downtown Holiday Inn  
Chestnut Street, Toronto**

**S**ponsored by the Canadian Health Alliance to Stop Therapist Exploitation Now (CHASTEN), this conference will provide a unique forum for health care providers, psychotherapists, faith leaders in religious communities, legal professionals, health administrators and consumer advocates to come together to address the many challenges concerning this problem. Bringing together renowned experts from Canada, the United States and Great Britain, the program will consist of all-day skill building workshops, keynote addresses and concurrent workshops covering a wide range of topics. ♦

**For further information, contact  
Temi Firsten, c/o CHASTEN  
P.O. Box 73516  
509 St. Clair Ave. West  
Toronto M6C 4A7  
Phone/fax: (416) 656-5650.**

Coalition Formation des femmes d'action de l'Ontario, which is now known as the Ontario Women's Reference Group. To find out the name of the representative for your area, get in touch with the central office of the Ontario Women's Reference Group in Toronto at (416) 783-2059; mailing address 801 Eglinton Avenue West, Suite 301, Toronto, Ontario M5N 1E3. (There are more than 20 representatives, in different parts of the province.) For information about government programs and services on training, re-training, or adjusting to economic change, contact OTAB's Training Hotline at 1-800-387-5656; TDD (telecommunications device for the deaf) is 1-800-387-0743. ♦

Spring 1994, Volume 4, Number 11

## Currents

Currents is published by the Ontario Women's Directorate.

Editor: Stephanie Sule

For information or notification of a change of address write to:

**Currents**  
Ontario Women's Directorate,  
2 Carlton Street  
12th floor  
Toronto, Ontario M5B 2M9  
Telephone: (416) 314-0297



**Ontario  
Women's  
Directorate**



Printed on recycled paper

# Consolidation du domaine de la formation et de l'adaptation de la main-d'oeuvre

**La 3<sup>e</sup> conférence internationale sur l'exploitation sexuelle par des professionnels de la santé, des psychothérapeutes et des ecclésiastiques**

**Du 13 au 15 octobre 1994**

**Hôtel Holiday Inn (centre-ville)**  
rue Chestnut, Toronto

**P**arrainée par la Canadian Health Alliance to Stop Therapist Exploitation Now (CHASTEN), cette conférence sera une excellente occasion pour le personnel soignant, les psychologues, les professionnels et religieux, les professionnelles et professionnels du domaine juridique, les administratrices et administrateurs de la santé ainsi que les gens oeuvrant pour protéger les consommateurs et consommer de discuter ensemble du problème de l'exploitation sexuelle. La conférence réunira des spécialistes renommés venant du Canada, des États-Unis et de la Grande-Bretagne. Au programme : des ateliers sur l'apprentissage des aptitudes, des découvertes-programmes ainsi que des ateliers connexes portant sur une vaste gamme de sujets. ♦

**Pour obtenir de plus amples renseignements, veuillez communiquer avec Terri Firsten, a/s de CHASTEN, C.P.**

**73516, 509, avenue St. Clair O, Toronto ON M6C 4A7,**

**telephone/télécopieur : (416) 656-5650.**

connaître le nom de la représentante dans votre région, communiquez avec le bureau central à Toronto au (416) 783-2059;

l'adresse est le 801, avenue Eglington Ouest, Bureau 301, Toronto ON M5N 1E3. (Il y a plus de 20 représentantes à l'échelle de la province.) Pour obtenir des renseignements sur les programmes et services de formation, de perfectionnement ou de réadaptation au changement économique du gouvernement, composez le 1 800 387-5656 (ligne de renseignements sur la formation du conseil) ou le 1 800 387-0743 (appareil de télécommunication pour les sourds). ♦



Imprimé sur du papier recyclé

possiblement, une représentante ou un représentant autochtone.

La composition unique de cet organisme provincial sera également reflétée dans les conseils locaux (il y en aura plus de 20, représentant toutes les régions géographiques de la province). Le COFAM a 18 objectifs, y compris des mandats pour «assurer l'accès et l'égalité dans le développement de la main-d'oeuvre», «identifier et essayer d'éliminer les obstacles de discrimination afin de faire participer efficacement et pleinement les groupes désavantagés et sous-représentés dans le développement de la main-d'oeuvre» et «veiller à ce que les besoins spéciaux des personnes handicapées soient respectés».

M<sup>me</sup> Annamaria Menozzi est la représentante des femmes au sein du conseil provincial. Elle est spécialiste des questions de race et d'égalité et possède 15 années d'expérience dans le domaine de la formation communautaire. Elle croit que les préoccupations des femmes concernant l'égalité, l'accès et la formation permanente seront traitées.

«Le fait de réunir les groupes d'équité avec les représentantes et représentants de la main-d'oeuvre et des affaires est une nouveauté. Le COFAM supporte le caractère prioritaire des principes d'égalité et d'accès ainsi que la diversité du peuple ontarien, et oeuvre pour formuler des objectifs et étudier les programmes.»

M<sup>me</sup> Menozzi déclare qu'une étape importante à franchir est l'organisation et la nomination de représentantes féminines dans tous les conseils locaux. «Nous devons décider des activités de protection qui doivent être adoptées. Les femmes doivent établir des consensus concernant les questions de formation et s'en servir. Les conseils locaux deviendront une part intégrale du Conseil ontarien de formation et d'adaptation de la main-d'oeuvre. Les gens peuvent influencer sur les politiques provinciales mais leurs opinions compteront encore plus à l'échelle locale. Les femmes doivent identifier leurs besoins et établir des réseaux au sein de leur organisme et avec d'autres groupes.»

Dans certaines collectivités, les réseaux de femmes sont déjà bien établis grâce à des organismes comme la Coalition Formation des femmes d'action de l'Ontario (appelée maintenant le Rassemblement des Ontariennes pour la formation et l'adaptation de la main-d'oeuvre). Pour

**F**ace aux changements technologiques, à la restructuration économique, au commerce mondial et à la concurrence, la main-d'oeuvre ontarienne doit s'assurer qu'elle détient les aptitudes requises. Lorsque le projet de loi 96 fut adopté en juillet 1993, il a regrouper quelque 30 programmes provinciaux de formation sous l'égide du Conseil ontarien de formation et d'adaptation de la main-d'oeuvre (COFAM). Ce conseil est maintenant responsable de la formation sectorielle et en milieu de travail, des stages d'apprentissage, des programmes et services d'adaptation de la main-d'oeuvre et de la formation de la population active (initiation ou perfectionnement).

Le COFAM est dirigé par un conseil d'administration provincial indépendant de 22 membres comprenant des représentants et représentants du monde du travail, de la main-d'oeuvre, du corps professoral et des groupes de formation — ainsi que des représentantes et représentants de groupes d'équité, y compris des femmes, des personnes handicapées, des minorités raciales et des francophones, et,

## Courants

Printemps 1994, volume 4, numéro 11

La revue Courants est publiée par la Direction générale de la condition féminine de l'Ontario

Rédaction: Stephanie Sule

Pour renseignements ou avis de changement d'adresse, prière d'écrire à :

**Courants**

Direction générale de la condition

féminine de l'Ontario,

12<sup>e</sup> étage, 2 rue Carlton,

Toronto (Ontario) M5B 2M9

Téléphone (416) 314-0300

de la condition féminine de l'Ontario



# s pour les femmes

présente plusieurs de ces démarches. Vous pouvez l'obtenir en communiquant avec votre librairie locale ou en écrivant au Groupe Communication Canada — Édition, Ottawa, Canada K1A 0S9, téléphone : (819) 956-4800.

◆ Deux nouvelles affiches s'ajoutent à la série sur les métiers et professions non traditionnels pour les femmes : Rachel Prudhomme, ingénieure minier et femme d'affaires à Sudbury, et Louise Arbour, juge à la Cour d'appel de l'Ontario. Ces affiches encouragent les jeunes femmes à «faire carrière» dans les sciences, les affaires et le domaine de la justice. La série comprend notamment une charpentière et une mécanicienne.

## Debarasser la langue française de ses préjugés sexistes est un exercice d'éducation publique.

◆ **À JUSTE TITRE - guide de rédaction non sexiste.** Debarasser la langue française de ses préjugés sexistes est un exercice d'éducation publique et un outil de changement social. Ce n'est pas un caprice académique et ça ne cache aucune intention de modifier la littérature. La rédaction non sexiste, qui prend le relais de la féminisation, se préoccupe surtout de la langue «publique», celle des gouvernements et de l'information; celle qui influence, au quotidien, notre perception de la société. Ce nouveau guide de rédaction suggère pour écrire des documents et des discours qui reconnaissent la présence et l'apport des femmes dans toutes les sphères d'activités. Il comprend de nombreux exemples tirés des médias franco-ontariens. ◆

◆ **L'accord de libre-échange nord-américain, Répercussions sur les femmes** a été préparé par la Direction générale de la condition féminine de l'Ontario. Ce rapport est axé sur les répercussions possibles de l'accord sur les Ontariennes et avance qu'il entraînera une plus grande

égalité économique pour les femmes. Le rapport porte sur deux points importants. Premièrement, il évalue les répercussions de l'accord sur l'emploi des femmes, montrant que celles-ci sont sur-représentées dans plusieurs industries qui seront touchées par l'accord et que ces emplois sont donc en danger. Deuxièmement, le rapport étudie le domaine des services sociaux et des normes d'emploi. Il avance que les femmes dépendent plus des programmes sociaux que les hommes et que l'accord pourra influencer sur la disponibilité de ces services. ◆ Le Comité canadien sur la violence faite aux femmes a été formé en août 1991 afin de formuler un plan d'action national pour le gouvernement fédéral et les organismes canadiens qui mette fin à la violence faite aux femmes au Canada. Le comité a conçu une **trousse pour les collectivités** afin d'aider celles-ci à donner suite aux projets des gouvernements et des organismes du pays. Le contenu de la trousse reflète en grande partie les témoignages de plus de 4 000 femmes et hommes provenant d'un peu partout au Canada. Des centaines de collectivités canadiennes ont réalisé des évaluations sur la sécurité et ont mis en oeuvre un programme de «surveillance de quartier» et des réseaux pour lutter contre ce crime. La trousse sur les collectivités

suite du document **Les enjeux du harcèlement sexuel au travail.** Cette nouvelle publication est un manuel de formation qui aidera les personnes qui organisent des ateliers d'un jour sur le harcèlement sexuel à l'intention des employeuses et employeurs (les gestionnaires des ressources humaines et les spécialistes en équité d'emploi, par exemple). De tels ateliers aident les employeuses et employeurs à concevoir et à mettre en oeuvre des politiques sur le harcèlement sexuel dans leur milieu de travail. Une autre publication récente s'intitule **Harcèlement sexuel au travail : C'est aussi notre affaire!** Il s'agit d'un manuel de formation pour le personnel. Ce manuel est axé sur les ateliers et permet de sensibiliser les gens au problème du harcèlement sexuel en milieu de travail. Il fait aussi connaître les droits et responsabilités du personnel ainsi que des stratégies de lutte contre ce problème. Pour obtenir un exemplaire de ces deux manuels, communiquez avec les Services consultatifs au (416) 314-3991.

◆ «Un milieu de travail qui tient compte des responsabilités familiales reconnaît les rôles différents et parfois contradictoires de l'employé et lui apporte de l'aide pratique.» Voici le message clé présenté dans un document de travail intitulé **Les femmes et les hommes au travail : Exposé sur les formes d'aide offertes aux travailleuses et aux travailleurs ayant des responsabilités familiales.** Ce document a été préparé par les hautes fonctionnaires responsables de la condition féminine en collaboration avec les hautes fonctionnaires des ministères du Travail fédéral et provinciaux. Il faisait l'objet principal des discussions lors de la 12<sup>e</sup> Conférence annuelle fédérale, provinciale et territoriale des ministères responsables de la condition féminine qui a eu lieu en juin 1993. Le document précise que le soutien professionnel des travailleuses et travailleurs ayant des responsabilités familiales prend une importance croissante puisque de plus en plus de femmes, et en particulier des mères, participent au marché du travail et que de plus en plus d'hommes veulent s'intégrer à la vie de leur famille. Le document expose un éventail de solutions qui tiennent compte des responsabilités familiales et fait le tour d'horizon des solutions pour le gouvernement, les employeuses et employeurs, et le personnel.

# Nouvelles ressources

**V**oici un aperçu des plus récentes ressources sur les questions féminines offertes par la Direction générale de la condition féminine de l'Ontario et d'autres sources. Vous pouvez obtenir les publications, troupes et rapports de la Direction générale en communiquant avec le Service des publications au (416) 314-0292. Les appels à frais vides sont acceptés.

## ◆ L'entretien d'aéronef — une carrière à choisir, 1993

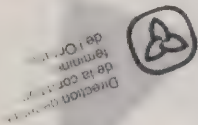
(Bande vidéo et guide). Cette ressource est un projet conjoint de la Direction générale et de la Aircraft Maintenance Engineering Association of Ontario. La bande vidéo de dix minutes a été réalisée pour encourager les élèves du secondaire à envisager une carrière dans le domaine de l'entretien d'aéronefs. Ce documentaire donne des renseignements à jour sur l'industrie, les exigences en matière de formation et les conditions de travail, et vise à attirer les jeunes qui n'ont jamais songé à adopter cette profession, surtout les femmes. La bande vidéo et le guide sont offerts aux enseignantes et enseignants, aux conseillères et conseillers en orientation ainsi qu'au public par l'entremise des collèges communautaires de l'Ontario qui donnent des cours sur l'entretien d'aéronef (collège Confederation à North Bay et collège Centennial à Toronto). Vous pouvez également emprunter ce matériel en communiquant avec le Conseil canadien de l'entretien des aéronefs à Ottawa au (613) 727-8272, ou avec L.M. Media Marketing Services Ltd. à Markham au (416) 475-3750.

◆ Votre organisme féminin aimerait-il mettre sur pied un projet communautaire local qui améliorerait les conditions juridiques, économiques ou sociales des femmes? La Direction générale offre des subventions aux organismes communautaires de femmes

pour financer ces projets. Afin d'aider les groupes communautaires et les expertes et experts-conseils à élaborer des propositions de projets, l'Unité des subventions de la Direction générale a conçu une trousse d'information sur les subventions qui décrit ses critères d'obtention, offre

## À juste titre Guide de rédaction non sexiste

des directives et des conseils sur l'élaboration d'une proposition de financement d'un projet, et énumère d'autres sources de financement (organismes municipaux, provinciaux, fédéraux et à but non lucratif).



Communiquiez avec l'Unité des subventions à Toronto au (416) 314-0383 pour obtenir de plus amples renseignements (nous acceptons les appels à frais vides). ◆ Dans le cadre du programme «Agents de changement», la Direction générale et Times Change Women's Employment Service ont publié **Faire face aux changements : Manuel de planification de carrière pour les femmes et Faire face aux changements : Guide d'animatrice sur la planification de carrière pour les femmes**. Le manuel de plus de 100 pages aide les femmes à planifier leur carrière grâce à des exercices d'auto-évaluation qui permettent d'examiner leurs valeurs personnelles, le milieu et le style de travail qu'elles préfèrent, leurs aptitudes, leurs connaissances et leurs intérêts. Des exercices et des listes de vérification aident les femmes à reconnaître leurs forces et à réaliser qu'elles possèdent déjà un bon nombre d'aptitudes qui pourraient être utilisées dans le milieu de travail. Le manuel peut être utilisé de façon autonome. Vous voudrez peut-être consulter une conseillère ou un conseiller à l'emploi ou participer à un des nombreux ateliers sur les carrières organisés par Times Change Women's Employment Service. Le manuel contient une section qui permet aux femmes d'évaluer le marché du travail. Le guide de l'animatrice sur le même sujet aidera les conseillères et conseillers à l'emploi ainsi que toutes les personnes qui animent des séances de planification et des suggestions pour mettre en oeuvre un processus de planification détaillé réparti en dix séances pour les groupes de femmes. Les animatrices et animateurs peuvent utiliser le guide et le manuel pour aider les femmes à prendre des décisions pertinentes. Ces deux publications sont offertes gratuitement. ◆ **Mieux vaut prévenir... Un manuel de formation pour les employeurs** est la

# GASAT 7: Modeller l'avenir des sciences et de la technologie

gens ont déploré le fait qu'elles et ils avaient l'occasion de faire du tourisme, mais n'avaient jamais le temps de rencontrer les résidents et résidentes mêmes du pays. Cette année, un long convoi d'automobiles est arrivé au campus après une journée d'ateliers et toutes les personnes ont pu goûter à l'hospitalité du peuple canadien.

Les activités de la conférence elle-même visaient l'égalité hommes-femmes et le processus de transformation des rôles, qui commencent lorsque les principes scientifiques sont expliqués pour la première fois aux élèves. Mme Marion Boyd, ministre déléguée à la Condition féminine, a avancé le point suivant :

« Les efforts de GASAT visent à transformer les sciences et la technologie se poursuivent parallèlement à des efforts internationaux dans d'autres domaines qui sont entrepris par des groupes communautaires, des gouvernements et des associations professionnelles. Tous ces programmes visent à transformer notre monde pour qu'il offre de plus grandes possibilités aux filles et aux femmes de toute race et de toute nationalité. Et nous nous rapprochons de ce but ».

Les participantes et participants à la conférence sont de retour dans leur pays mais elles et ils continueront à poursuivre ce but au sein de leurs collectivités jusqu'à la prochaine conférence GASAT qui aura lieu à Ahmedabad, en Inde, en 1996.

**La conférence GASAT a eu lieu pour la première fois au Canada. Auparavant, la conférence a été organisée dans les Pays-Bas, la Norvège, l'Angleterre, les États-Unis, l'Israël et l'Australie. Les délibérations ont été enregistrées et transcrites; vous pouvez les consulter à la bibliothèque du ministère des Affaires civiques à Toronto ainsi qu'aux bibliothèques des facultés d'éducation dans la province.**

## «UNE JOURNÉE DIFFÉRENTE»

la planification de ses cours au palier secondaire : « Avant la conférence, je croyais que je deviendrais une dessinatrice de mode. Je songe maintenant à devenir biologiste ou même vétérinaire. Je ne suis pas encore sûre de mon choix mais je vais continuer à étudier les mathématiques pour ne pas limiter mes possibilités. » ♦

**Pour obtenir de plus amples renseignements à ce sujet, communiquez avec Mme Margo Delaine, organisatrice de la conférence, à Cambridge, au (519) 631-9981.**

conférence. Ce matériel fut rassemblé et relié en deux gros volumes qui furent ensuite distribués aux personnes prévoyant participer pour qu'elles puissent les consulter au cours du printemps.

Ce genre de préparation a permis aux participantes et participants d'être sensibilisés aux travaux et idées de tous et chacun avant



le début de la conférence en juillet, et d'orienter immédiatement les discussions vers le sujet de l'égalité hommes-femmes. Pendant quatre journées mouvementées, des ateliers, colloques et discussions en table ronde ont permis de traiter cette question importante.

Les organisatrices et organisateurs ont planifié des activités sociales, telles une visite des environs, pour reposer les gens après de longues séances de remue-méninges et d'information. Selon, Mme Ann Holmes, présidente de la conférence et employée de la Direction générale, un des points forts de ces divertissements fut la visite des participantes et participants dans des « familles typiquement canadiennes » pour y prendre le thé. Lors des conférences antérieures, les

la Direction générale de la condition féminine de l'Ontario n'a pas toujours l'impression d'être membre d'une communauté internationale axée sur l'égalité hommes-femmes. Bien que nous partageons souvent nos données avec les directions des autres provinces, ainsi qu'avec des individus et des organismes venant d'un peu partout dans le monde, nous sommes plus reliées aux parties de la communauté qu'au tout. Mais en août dernier, nous avons de nouveau été impressionnées par l'importance de la démarche globale sur l'égalité hommes-femmes lorsque nous avons commandé la septième conférence GASAT (Gender and Science and Technology) avec l'université de Waterloo.

L'association GASAT est un organisme formé de particuliers venant d'un peu partout dans le monde qui se préoccupent des rôles limités des femmes et des jeunes filles dans le domaine des sciences et de la technologie. Les membres de GASAT comprennent des scientifiques, des éducatrices et éducateurs, des employeuses et employeurs ainsi que d'autres personnes touchées par ces questions.

Pendant quatre jours, à partir du 31 juillet, quelque 250 participantes et participants provenant de 25 pays se sont réunis à l'université de Waterloo pour essayer de comprendre pourquoi les jeunes filles et les femmes continuaient d'être sous-

ne veux-tu faire lorsque tu seras grande? » Si vous posez cette question à une jeune adolescente de treize ans, cette dernière vous donnera probablement une réponse qui reflètera les attentes de la société et les rôles limités associés aux femmes.

Plusieurs éducatrices et éducateurs, parents et membres du personnel de la Direction générale de la condition féminine de l'Ontario encouragent les jeunes filles à ne pas limiter leurs choix, à poursuivre leurs études en mathématiques et en sciences, et à explorer une vaste gamme de carrières. Mme Rhonda Lobb, une enseignante de Water-

loo, nous a écrit pour nous faire connaître une des façons dont le conseil d'éducation du comté de Waterloo traite cette question. Elle nous a parlé de leur conférence annuelle portant sur « une journée différente », organisée pour la première fois en 1989 afin d'attirer les jeunes filles vers des professions axées sur les mathématiques et les sciences. Le 29 novembre 1993, 250 personnes ont participé à des ateliers animés par des ingénieurs, des pilotes, des docteurs et des chimistes.

L'enthousiasme suscité par cette journée était bien évident dans la réaction d'une des participantes qui a déclaré, en discutant de

# Les subventions communautaires encouragent la diversité

Lors de l'octroi de subventions communautaires à l'autonomie, 29 groupes de femmes de la province ont reçu la somme totale de 222 727 \$ de la Direction générale de la condition féminine de l'Ontario pour financer des projets portant sur des questions qui touchent les femmes. La Black Law Students' Association of Canada, par exemple, a reçu 5 000 \$ pour tenir une conférence de trois jours s'adressant aux étudiantes en droit et avocates noires afin de discuter des problèmes et obstacles qu'elles affrontent et d'élaborer des stratégies pour l'avenir. People First of Canada, un organisme visant l'autonomie sociale pour les personnes ayant un handicap, a reçu 14 000 \$ pour organiser un atelier de formation en leadership afin de traiter les problèmes auxquels les femmes handicapées font face.

«En tant que ministre déléguée à la Condition féminine, je suis fière de m'arrêter le travail de femmes qui oeuvrent dans leurs collectivités afin de modifier de façon positive la vie des femmes ontariennes», a déclaré Marion Boyd. «Ces projets reflètent la diversité de la population ontarienne et, particulièrement, de la population féminine. Les idées suggérées sont aussi diversifiées que les femmes qui les présentent.»

**Autres bénéficiaires de subventions :**

**La magie des lettres de Vanier** a reçu 10 000 \$ pour réaliser un guide d'information portant sur divers sujets dont l'agression sexuelle, le harcèlement sexuel, les droits des femmes, la violence conjugale, le logement et la santé mentale.

**Le Réseau des femmes noires francophones de Toronto** a reçu 5 000 \$ pour organiser une série d'ateliers pendant la semaine noire francophone afin de discuter de divers sujets dont le racisme, l'éducation, la santé mentale et la violence faite aux femmes.

**Le National Council of Ghanaian Canadians — section de Toronto** d'Etobicoke a reçu 10 000 \$ pour organiser des ateliers afin de renseigner les

femmes ghanéennes sur les carrières non traditionnelles, la formation en apprentissage et le financement de la formation professionnelle, et de les aider dans cette voie.

**Le Aboriginal Women's Support Program** d'Ottawa a obtenu une subvention de 9 000 \$ pour élaborer un manuel à l'intention des groupes de femmes participant à des programmes d'alphabétisation.

Dans le cadre de son Programme de subventions aux initiatives communautaires, la Direction générale de la condition féminine de l'Ontario finance des projets qui sont conçus et mis en oeuvre par des femmes, et qui favorisent l'égalité des femmes. Les projets doivent porter sur l'une ou plusieurs des priorités de la Direction générale : violence faite aux femmes, questions touchant à la pauvreté et à l'économie, discrimination en milieu de travail, harmonisation des responsabilités professionnelles et familiales. Le programme de subventions finance des projets qui ont un commencement et une fin, et qui peuvent être réalisés en moins d'un an.

La Direction générale encourage particulièrement les projets qui répondent aux besoins des filles et des femmes appartenant aux groupes suivants : femmes autochtones, adolescentes, femmes âgées, agricultrices, femmes francophones, immigrantes et réfugiées, lesbiennes, femmes du Nord, femmes pauvres, femmes des minorités raciales, femmes des milieux ruraux et femmes handicapées.

Les dates limites de remise des demandes de subvention sont le 1<sup>er</sup> avril, le 1<sup>er</sup> août et le 1<sup>er</sup> décembre. Pour obtenir plus amples renseignements sur le programme ou pour recevoir un exemplaire gratuit du Guide du programme de subventions aux initiatives communautaires, contactez avec l'Unité des subventions au (416) 314-0383. ♦

## LES GROUPES DE FEMMES REÇOIVENT DES FONDs

2 suite de la page

- ♦ Le groupe **Women Immigrants of London**, un organisme de formation des immigrantes à but non lucratif, a reçu 35 000 \$ pour effectuer une étude de faisabilité portant sur diverses options d'achat et de location de bâtiments afin de permettre à cet organisme d'étendre ses services et ses heures d'exploitation. Le groupe prévoit partager son nouvel espace avec des groupes de jeunes.
- ♦ Le groupe **Women and Rural Economic Development** de Guelph, un organisme pour les femmes axé sur les problèmes de développement économique en milieu rural, a reçu 126 525 \$ pour organiser des réseaux de développement des collectivités et des entreprises pour les femmes en milieu rural. Ces réseaux utiliseront les données que les femmes ont recueillies lors de la conférence. Celle-ci a eu lieu en avril 1993 et a permis à des femmes de toute la province de se connaître et d'échanger des idées. Les nouveaux réseaux permettront aux femmes de la région d'identifier les activités offertes, d'élaborer des stratégies et des plans d'action locaux, et d'aider les entreprises de femmes de la région. Par exemple, le besoin d'une formation simple et peu dispendieuse dans le domaine des affaires s'est fait sentir, spécialement en commercialisation. Les besoins communautaires comprennent également des services pour les jeunes et les familles à faible revenu ainsi que l'adoption de mesures coopératives et efficaces pour mettre en oeuvre ces services.
- ♦ Le groupe **Women Across Cultures** de Sudbury, un groupe d'intervention pour les immigrantes, femmes des minorités visibles et femmes des Premières nations, a reçu 15 000 \$ pour organiser deux ateliers, un sur la terminologie économique et l'autre sur diverses possibilités que et l'autre sur diverses possibilités économiques comme les coopératives. En plus des fonds de fonctionnement, **BoulotOntario** a également réservé des fonds pour la construction, la rénovation et l'amélioration de bâtiments. ♦

- ♦ **Pour obtenir de plus amples renseignements sur les fonds de BoulotOntario Action communautaire, veuillez communiquer avec :**
- ♦ **Dans l'est de l'Ontario :** Juliette LeGai (613) 787-4006
- ♦ **Dans le sud-ouest de l'Ontario :** Bill Allen (519) 767-3151
- ♦ **Dans le nord-ouest de l'Ontario :** Dale Ashbee (807) 475-1518
- ♦ **Dans le centre de l'Ontario :** Joe Newton (416) 250-1251
- ♦ **Dans le nord-est de l'Ontario :** Fred Lalonde (705) 267-8473

# La ministre Marion Boyd rencontre des représentantes de l'Ontario Native Women's Association



Mme Marion Boyd, ministre déléguée à la Condition féminine, et Mme Leona Nahwegabon de Birch Island en Ontario. La ministre a assisté à l'assemblée générale annuelle de l'Ontario Native Women's Association qui a eu lieu le 15 octobre 1993 à Kingston. Mme Boyd a présenté un aperçu des mesures gouvernementales mises en oeuvre pour traiter les questions touchant les femmes autochtones.

## Campagne de prévention de la violence conjugale de 1993

**Le Mois de la prévention  
de la violence  
conjugale de 1993 nous  
a permis de consolider  
les efforts de la  
Direction générale.**

problèmes économiques, tout comme la drogue et l'alcool, ne sont pas la cause de la violence conjugale. Cette situation se retrouve en tout temps.

Dans sa déclaration, la ministre a discuté de l'élaboration de la stratégie du resserrément des liens familiaux chez les autochtones. Cette stratégie est un prolongement d'autres partenariats conclus avec le gouvernement et les collectivités autochtones et met en valeur notre but commun : réduire les cas de violence

La huitième campagne annuelle de prévention de la violence conjugale a été lancée en novembre dernier. À la suite du succès des années précédentes, nous avons diffusé des annonces télévisées en français et en anglais ainsi que des annonces à la radio et sur papier dans plus d'une douzaine de langues. Nous avons également accordé des subventions pour des projets d'éducation publique à plus de 120 organismes communautaires de la province.

La campagne de cette année consolide les thèmes principaux : la violence conjugale est inexcusable; la violence psychologique est aussi grave que la violence physique. La campagne combat aussi l'idée fausse que les périodes économiques difficiles contribuent à la violence conjugale.

Lors du lancement de la campagne, Mme Marion Boyd, ministre déléguée à la Condition féminine, a déclaré que les périodes économiques difficiles, comme celle que nous traversons présentement, rendent l'éducation publique sur la violence conjugale encore plus importante. Les

Conjointe et de violence familiale. Un Comité directeur mixte du resserrément des liens familiaux chez les autochtones (comportant huit collectivités autochtones et onze ministères) a supervisé la consultation de plus de 6 000 autochtones dans 250 collectivités. Avec les résultats de cette consultation, le comité directeur a élaboré une stratégie globale pour resserrer les liens familiaux. Le gouvernement et les collectivités autochtones poursuivent leurs efforts communs pour mettre en oeuvre cette stratégie.

Le Mois de la prévention de la violence conjugale de 1993 nous a permis de consolider les efforts de la Direction générale. Nous avons pu sensibiliser les gens à l'importance et aux conséquences de ce crime. Nous continuons à essayer d'éliminer la violence conjugale en sachant que nos efforts ne sont pas en vain.

*Le Mois de la prévention de la violence conjugale fait partie des efforts continus du gouvernement afin de réduire les cas de violence conjugale en Ontario.*

# La famille et l'économie

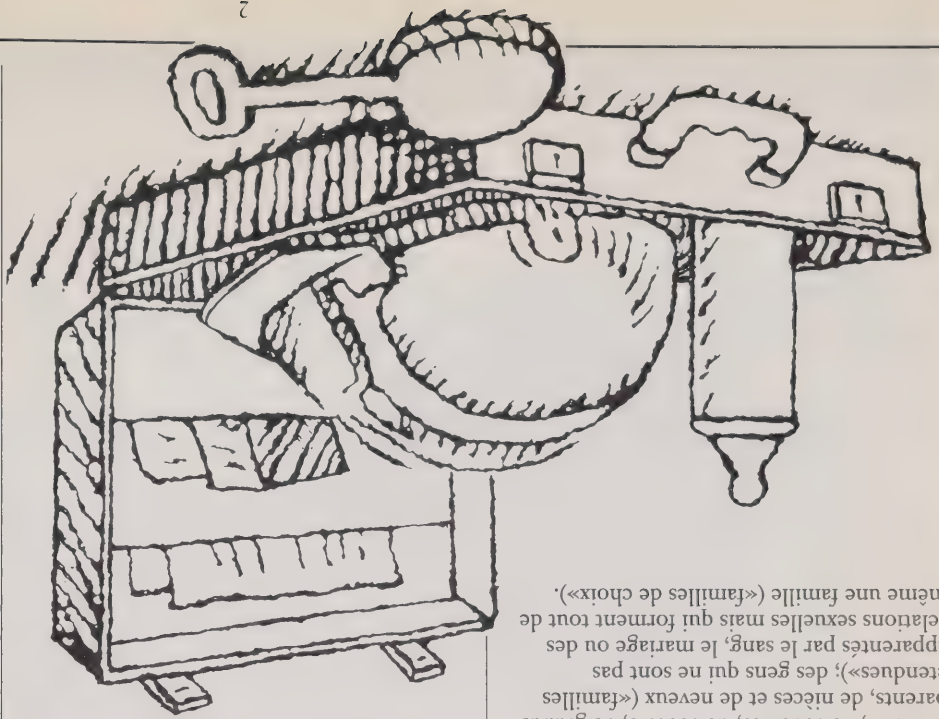
## L'équation des années 90

Les Nations Unies ont proclamé 1994 l'Année internationale de la famille. Pour marquer cette année

importante et pour donner suite à ses projets sur l'harmonisation des responsabilités professionnelles et familiales, la Direction générale de la condition féminine de l'Ontario organise une conférence nationale intitulée **La famille et l'économie** : l'équation des années 90 les 29, 30 et 31 mai 1994, au Palais des congrès du Toronto métropolitain.

La conférence étudiera les rapports entre le bien-être familial et une économie vigoureuse. En tant qu'unité de base de la société, la famille fournit un appui émotif, financier et matériel essentiel à la croissance et au bien-être de ses membres. C'est également un moyen important de préserver et de transmettre les valeurs culturelles. La famille nucléaire traditionnelle n'est plus représentative de la famille canadienne dans les années 90. Nous reconnaissons que

l'éducation et le soin de ses membres. Par exemple, le mot «famille» décrit maintenant : un parent unique masculin ou féminin qui a un ou plusieurs enfants; deux adultes vivant une relation sérieuse — qu'elles et ils soient hétérosexuels, homosexuels ou lesbiennes — qu'elles et ils aient ou non des enfants; un réseau de tantes, d'oncles, de cousines, de cousins, de grands-parents, de nièces et de neveux («familles étendues»); des gens qui ne sont pas apparentés par le sang, le mariage ou des relations sexuelles mais qui forment tout de même une famille («familles de choix»).



Les familles, riches de leur diversité, sont une des ressources les plus importantes du Canada mais elles font face à bien des pressions. Le milieu de travail et les relations familiales imposent beaucoup de demandes et les individus doivent satisfaire toujours plus leurs employeurs et em- ployeurs, leurs partenaires et leurs enfants. L'économie exerce également des pressions intenses sur la famille en demandant aux Canadiennes et Canadiens d'harmoniser leurs responsabilités professionnelles et

La conférence étudiera comment intégrer la responsabilité de la société à prendre soin de ses membres au processus de développement économique. Trois objectifs seront visés : faciliter les discussions sur les politiques, programmes et services courants; orienter l'élaboration de politiques publiques et l'adoption de mesures en milieu de travail qui tiennent compte des structures familiales en pleine évolution; et recommander des stratégies conjointes pour des activités de suivi. La conférence invitera 150 personnes dont des conseillères et conseillers communautaires, des planificateurs et planificateurs socio-économiques, des syndicalistes, des employeurs et employeurs ainsi que des programmes.

Le développement économique des collectivités touche tout le monde. Pour tant, les femmes n'ont souvent pas accès aux leviers de décision (gouvernements municipaux, entreprises, chambres de commerce locales, etc.) sur la planification économique de la région. De telles décisions influent sur notre existence, c'est-à-dire sur notre travail, l'obtention de services et la façon dont nous élevons notre famille. Il semble donc évident que les préoccupations des femmes devraient être étudiées lors du processus de planification. La mise en oeuvre de **BoulotOntario** permettra d'intégrer cette réalité.

Les exemples suivants montrent la gamme de projets destinés aux femmes qui ont reçu des fonds des comités régionaux au cours des derniers mois.

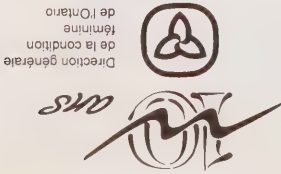
- ◆ **Le Northwestern Ontario Women's Decade Council** de Thunder Bay, un groupe de coordination d'organismes sur la condition féminine de la région, a reçu 7 000 \$ pour visiter à nouveau les collectivités dans lesquelles ils ont organisé des ateliers sur les femmes et le développement économique. Ces séances de suivi visent à aider les femmes à élaborer des stratégies locales. Le conseil recueille également des données sur les femmes et le développement économique. Le format à rabat très simple axé sur l'emploi et les connaissances non rémunéré à la maison, la formation traitée de divers sujets comme le travail sur un problème différent et pourra calendrier en 1995. Chaque mois portera sur un thème différent et pourra

- ◆ La conférence **Enterprising Women** a reçu 10 000 \$. Ce projet a été organisé par un comité directeur composé de femmes et appuyé par le **Haldimand-Norfolk Economic Development Office**. La conférence a eu lieu à Port Dover et a renseigné les femmes de la région sur divers sujets dont le travail et la famille, les relations avec le personnel, la commercialisation, les relations avec la clientèle, le financement, les changements de carrière et l'avenir des collectivités rurales.

En juin 1993, le gouvernement ontarien a annoncé la création de **BoulotOntario Action communautaire**, un nouveau programme de développement économique communautaire. (Voir le numéro d'automne de *Courants* pour plus de détails). Le programme a réservé des fonds spéciaux pour les groupes de femmes, les communautés autochtones et les minorités raciales.

### Les groupes de femmes reçoivent des fonds

# Courants



## Nouvelle sous-ministre adjointe à la DGCFO

**D**irecte, sincère et pourvue d'un bon sens de l'humour, Mme Mayann Francis fait remarquer au

qu'elle était à la fois une experte-conseil, une conseillère, une enquêtrice et une dépanneuse.



personnel de la Direction générale de la condition féminine de l'Ontario (DGCFO) qu'elle ne pouvait s'empêcher d'être nerveuse car elle n'était qu'humaine. Le personnel a accueilli chaleureusement la nouvelle sous-ministre adjointe le 19 janvier dernier. Mme Francis venait tout juste d'être présentée par Mme Marion Boyd, ministre déléguée à la Condition féminine, comme la première sous-ministre adjointe de race noire de la Direction générale. « Nous sommes fières de vous avoir parmi nous et nous espérons que votre sens de l'humour et votre enthousiasme seront contagieux », a déclaré la ministre.

Mme Francis ne s'est pas fait prier pour raconter ses aventures sur les rues verglacées de Toronto. En cours d'un des pires hivers et effet, elle est arrivée au n'a pas perdu de temps à découvrir la ville « à plat » après une chute sur la glace.

La nouvelle sous-

ministre adjointe a été engagée après avoir chercher longtemps pour trouver une remplaçante pour Mme Shirley Hoy, qui a quitté la Direction générale en août dernier pour se joindre au ministère du Logement. Avant de déménager à Toronto, Mme Francis occupait le nouveau poste d'agent d'équité chargé de la mise en oeuvre des programmes d'équité pour les femmes, les minorités visibles, les autochtones et les personnes handicapées à l'université Dalhousie, à Halifax. Elle décrit son rôle diversifié d'agent en précisant

Elle a accepté l'emploi à l'université Dalhousie en 1990 après avoir vécu 16 ans aux États-Unis. Son dernier poste dans ce pays était celui de directrice administrative et coordonnatrice de l'égalité d'accès à l'emploi au bureau des avocats du district de Brooklyn, à New York. Bien qu'elle soit fière d'avoir pu s'adapter à la vie tumultueuse de New York, Mme Francis se rappelle avec nostalgie de la Nouvelle-Ecosse où elle est née. Elle a été

*"Je voudrais que la Direction devienne un modèle d'intégration de la population active, un endroit qui démontre un bon esprit d'équipe et une parfaite harmonie, un lieu où toutes les femmes se sentent bienvenues."*

**Mayann Francis**

élevée à Whitney Pier, un quartier d'immigrés de Sidney où ses parents se sont installés après avoir vécu à Cuba, à Antigua et aux États-Unis.

Lorsqu'elle était plus jeune, Mme Francis a déménagé aux États-Unis pour poursuivre ses études. Elle devient une maîtresse en administration publique dans le domaine des relations du personnel et de la main-d'oeuvre de l'université de New York, un certificat d'études sur l'égalité d'accès à l'emploi de l'université Cornell et un certificat d'études parajuridiques de l'université Long Island.

Depuis son retour en Nouvelle-Ecosse il y a quatre ans, Mme Francis a participé activement aux campagnes Centraide du conseil d'administration de la communauté urbaine d'Halifax. Elle est aussi un membre non juriste du Nova Scotia Barister's Society Bar Council, une représentante du Conseil consultatif canadien sur la situation de la femme et la présidente du réseau d'équité d'emploi des universités canadiennes.

Mme Francis fait remarquer que les attentes vis-à-vis son rôle à titre de femme noire sont plus élevées. Elle avoue qu'elle doit toujours offrir le maximum d'efforts et que c'est parfois difficile. Mais elle comprend aussi que personne ne peut tout faire. Lorsqu'on lui demande ce que sont ses objectifs pour la Direction générale, elle répond qu'elle voudrait que la Direction devienne un modèle d'intégration de la population active, un endroit qui démontre un bon esprit d'équipe et une parfaite harmonie, un lieu où toutes les femmes se sentent bienvenues."

CAZON  
WD  
-C76

# irrents



Ontario  
Women's  
Directorate

## Aboriginal Healing and Wellness Strategy: Improving Quality of Life, Supporting Self-Government

**A** boriginal organizations and the Ontario government have joined together to tackle challenging health and social problems facing Aboriginal communities in the province. Problems such as family violence, youth suicide, substance abuse, high infant mortality and a shorter life expectancy are prevalent among Aboriginal people.

Ontario's Aboriginal Healing and Wellness Strategy, a five-year initiative announced in June, directly addresses these problems, and strongly reflects Aboriginal culture and values.

The strategy is a direct response to a report on family violence, "Breaking Free," prepared in 1989 by the Ontario Native Women's Association. The report described the problems of domestic violence and abuse faced by Aboriginal women and their families: Eight out of 10 Aboriginal women had personally experienced family violence, a number twice that of the non-Aboriginal community. The Ontario Women's Directorate responded by co-ordinating government ministries and forming a joint steering committee with major Aboriginal organizations.

*"Aboriginal women identified that the existing approaches to prevention of violence were not working," said Marion Boyd, Minister Responsible for Women's Issues.*

"Aboriginal women identified that the existing approaches to prevention of violence were not working," said Marion Boyd, Minister Responsible for Women's Issues. "They said established programs were not culturally appropriate; in effect, these approaches were actually barriers to achieving the goals of prevention."

In response, the Aboriginal Healing and Wellness Strategy is community-designed and community-delivered, taking a long-term, holistic approach and including a range of programs, services and facilities.

The strategy focuses on empowerment, culturally-appropriate programs and services, and ultimately, transferring control of programs and resources to Aboriginal communities.

"This strategy is different from all strategies to date, because it was designed by Aboriginal people: on and off reserve, north and south, male and female, young and old — all helped design it,"

said Sylvia Maracle, executive director of the Ontario Federation of Indian Friendship Centres and Aboriginal co-chair of the joint Aboriginal/government steering committee.

By the fifth year of the strategy, \$15.9 million for capital projects and \$33.5 million in operating funding will be spent on solutions that include the setting up of traditional healing lodges, shelters for those leaving violent situations, crisis intervention teams trained to address suicide and violence, birth centres, health centres for primary care, and health promotion.

More than 7,000 Aboriginal people in 250 communities took part in formulating the strategy, working in partnership with eight Aboriginal organizations and 10 provincial ministries.

"Partnership is a cornerstone of this strategy," said Bud Wildman, Minister Responsible for Native Affairs. "We are working with Aboriginal people to find new ways of dealing with immediate crises, as well as meeting the long-term goal of rebuilding families and restoring health."

"The Aboriginal healing framework encompasses community education and awareness, behavior change, and a focus on the causes and impacts of violence," said Ms. Boyd. "The result will be culturally appropriate intervention, support and resolution to address and prevent violence."

A co-management structure will include Aboriginal representatives and provincial representatives, and some community initiatives will be under way by the end of this year.

Funding for the strategy will come from the Ontario Women's Directorate, the Ontario Native Affairs Secretariat, the Ministry of Community and Social Services, and the Ministry of Health. ♦



**Bud Wildman,  
Minister Responsible  
for Native Affairs and  
Sylvia Maracle,  
Executive Director of  
the Ontario Federation  
of Indian  
Friendship Centres.**

# Work and Family Symposium

**N**ot long ago, the “struggle to juggle” the demands of work and family life was seen as a personal challenge which people had to solve on their own. Today, however, we recognize that we need to develop creative ways of building healthy families and productive businesses which reinforce, rather than compete with each other. As changes occur in work and in the workplace, and as our families evolve, we need new strategies to cope with the constantly shifting balance.

“Families and the Economy: New Partnerships, New Strategies,” held in Toronto May 29 - 31, was the first Canadian symposium that brought together community advocates, social and economic planners, employers, trade unionists, and public and private-sector policy makers in a forum to discuss the impact of the changing nature of work and family life on their respective spheres of influence. This working conference owes much of its success to the many volunteers from the various sectors who enthusiastically donated their time and efforts.

“Work-and-family is a societal issue, because when people are able to successfully balance their conflicting obligations, the result is *not only* healthier individuals and families, but more efficient, productive businesses, and a stronger economy — locally, provincially and nationally,” said Mayann Francis, Assistant Deputy Minister of the Ontario Women’s Directorate, at the symposium’s opening.

Some of the issues examined in round-table discussions:

- ◆ Little value is placed on caregiving, and women and their dependents are among the poorest members of our society. Should caregiving be assigned economic worth?
- ◆ Global restructuring and competition have had a differential impact on regions, on age groups and on the sexes. What are the consequences of

globalization for the security of Canadian families? Most families are already feeling overburdened, crunched for time and worried about their economic future.

the province’s Attorney General, described the social, cultural, religious and economic changes in families from a feminist perspective.



**Premier Bob Rae and Marion Boyd, Minister Responsible for Women’s Issues at the symposium “Families and the Economy: New Partnerships, New Strategies,” May 29 - 31, Toronto.**

- ◆ Women shoulder most of the responsibility for caregiving, including meeting the needs of seniors, the chronically ill and persons with disabilities. Is caregiving a social rather than a personal responsibility? If so, how do we support dependents’ services in the midst of shrinking government resources?
- ◆ Paid work comes in many forms and can be organized in many ways. There is a need for flex-time, tele-working policies, job-sharing and part-time work. Will the rates of remuneration and benefits attached to part-time work be pro-rated? Will these family-friendly options be readily available?

## Other speakers at the symposium:

- ◆ **Marion Boyd**, Ontario’s Minister Responsible for Women’s Issues and

- ◆ **Judge Andrée Ruffo**, co-chair of the International Year of the Family Committee, spoke about what our commitment to children and youth should be, and the negative effects of little attention to their needs.
- ◆ **Sheila Finestone**, Secretary of State (Status of Women Canada) spoke on national child care issues. She participated in a panel discussion on personal, political and jurisdictional issues regarding work and family.
- ◆ **Elisabetta Bigsby**, a senior vice-president of the Royal Bank, and **Tom Kukovica**, international vice-president and Canadian director of the United Food and Commercial Workers International Union, described the national and global economic contexts in which work and family policies develop.
- ◆ **Edna Hapin** of Parkdale Domestic

# n a First

Workers talked about the result of merging caregiving with economics, and the links between paid and unpaid caregiving and their relative values.

◆ **Robert Glossop**, director of programs and research for the Vanier Institute of the Family, with other facilitators, summarized the symposium discussions and assisted participants in identifying priorities and new avenues for collaboration between sectors.

◆ **Susan McDaniel**, a University of Alberta sociologist, explored what the "family" has historically meant in Canada and described the challenge of lives that include both work and family. Young men in Canada today — like young women have done for some time — are planning lives to include both work and family. Men can no longer assume that they will automatically have both, and that women will be there to cover the family front alone. Ms. McDaniel also spoke about family well-being no longer being regarded as an individual, private challenge, but rather a societal concern and a corporate challenge.

A report on the symposium will be available late fall from the Ontario Women's Directorate through its Publications Unit; telephone (416) 314-0292.



## Employment Equity Legislation Takes Effect

**R**emoving barriers and ensuring fair treatment in the workplace is at the heart of Ontario's *Employment Equity Act* which came into effect on September 1, 1994. The new legislation covers 17,000 employers in the public, broader public and private sectors, and requires them to prepare employment equity plans for their workplaces. The Act is accompanied by regulations outlining the practical steps needed to make employment equity a reality in Ontario workplaces.

Aboriginal persons, persons with disabilities, racial minorities and women throughout the province have worked long and hard for this legislation. The energy of many community organizations has gone into lobbying the government, and providing input through consultation because the voluntary approach to employment equity simply wasn't working.

The *Employment Equity Act* is guided by the following principles:

- ◆ members of the designated groups (Aboriginal persons, persons with disabilities, racial minorities and women) have the right to employment in a way that is free of discrimination and barriers;
- ◆ each workplace should reflect the makeup of the community;
- ◆ each employer must remove barriers in the workplace;
- ◆ each employer must use special strategies and provide support to

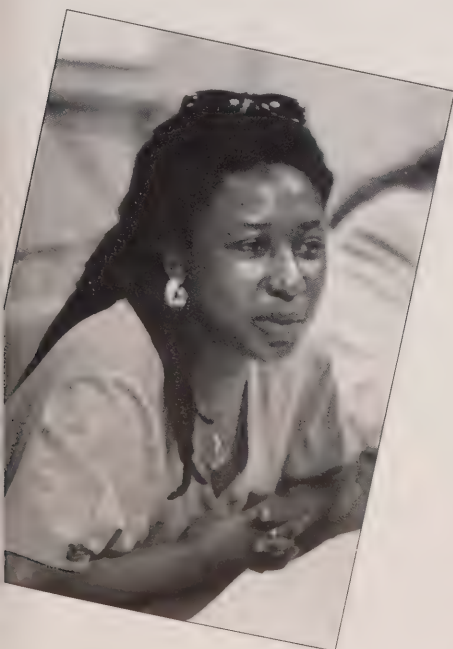
recruit, employ, retain and promote members of designated groups.

What does this mean for women? As a group designated for employment equity, women come from all walks of life and some face the double or triple disadvantage of race or disability in the area of employment. The "glass ceiling" experience, discrimination in access to training and promotion, and the clustering of women in service and office administration positions (which are often lower paying) are only a few examples of barriers experienced by large numbers of women.

Over the years, the Ontario Women's Directorate (OWD) has done a great deal to further the goal of employment equity. The OWD has worked with organizations outside of government to promote equitable practices and policies so that women may attain their rightful place in society. As an employer, the directorate continues to work internally to ensure that it provides an equitable workplace for all staff.

In the context of the newly proclaimed legislation, we must all continue our efforts to support change and to ask tough questions about what is being done to comply with the law.

An information package on the *Employment Equity Act*, which includes a plain language guide to the regulations is available by calling the Ministry of Citizenship at (416) 314-0016 or 1-800-567-0356. ◆



# Sexual Assault Prevention Begins as Early as the School Years

**A**s evidence mounts that violence against women is learned — as early as the sandbox and the schoolyard — the attitude that “boys will be boys” must no longer be tolerated, according to Marion Boyd, Ontario’s Minister Responsible for Women’s Issues, as she launched Sexual Assault Prevention Month in May.

“The kind of constant harassment, verbal abuse, and actual physical assaults that girls, even in the early grades, endure, should make us think twice about our approach to violence in our society,” said Ms. Boyd at the start of the annual month-long campaign, which includes extensive advertising with the message “any sexual act without consent is sexual assault — and it’s against the law.”

Ms. Boyd noted that while violence in

schools is an emerging issue, there has been little response to the specific issue of violence against girls. “Teachers and parents alike tend to downplay boys’ harassing behavior, and treat it as

*“... the attitude that “boys will be boys” must no longer be tolerated ...”*

far less serious than it is.”

“All too often, girls’ low self-esteem is not the result of any deficiency within the girls themselves, but is the result of the harassment they suffer at the hands of boys,” said Ms. Boyd.

“Sexually assaultive behavior does not spring up out of nowhere; it is the result of

years of practice in the schoolyard and the classroom. We as a society need to sort out what is normal behavior and what is violence — and communicate that to our children. It will mean we’ve taken a huge step towards making that behavior the exception, rather than the rule.”

Ms. Boyd announced that the Ministry of Health awarded \$415,000 in grants to 47 organizations. The funds will be used to educate health professionals on medical and

psychological treatment for survivors of sexual assault and wife assault.

Sexual Assault Prevention Month features radio, television and newspaper advertisements; grants to community groups for local projects; and campaign materials that were distributed across the province. ♦

**A**s part of the Sexual Assault Prevention Month campaign, the Ontario Women’s Directorate (OWD) awards grants to community groups preparing public education projects that help prevent, and increase awareness of, sexual assault.

This year, the directorate awarded \$174,000 for 92 projects that were developed in communities across the province. Amounts of up to \$2,000 were awarded for individual projects, and up to \$5,000 for a project run jointly by two or more organizations.

This was the first time the Ontario Women’s Directorate encouraged community groups to submit applications for joint projects.

“Joint projects are a way of combining talents and resources for even better results than the groups would have in working individually,” said Marion Boyd, Minister Responsible for Women’s Issues. “These partnerships encourage dialogue and help bring groups with mutual interests together. I hope these organizations will continue to work together after their projects are completed.”

Of the 92 projects approved for grants, about one in four approved projects were conducted by groups working co-operatively. Among them:

## Sexual Assault Prevention: Awareness is Key to Public Education Projects

- ♦ Core Literacy Waterloo Region Inc. in Kitchener, with eight organizations, ran a public education campaign for women with low literacy skills.
- ♦ Algoma Health Unit in Sault Ste. Marie, with seven other organizations, made presentations on sexual assault to senior elementary students and the public.
- ♦ Rainy River District Family Violence Network in Fort Frances, with seven groups, presented plays and panel discussions about date rape, to high school students.
- ♦ Comité de coordination en matière de violence faite aux femmes de Prescott-Russell in Hawkesbury, with three organizations, prepared a French

brochure on sexual assault prevention that would reach rural francophone women.

- ♦ Jane-Finch Community and Family Centre in Downsview, with the Family Services Association, conducted workshops and placed displays and advertisements in Vietnamese, Khmer, Spanish, Urdu and Punjabi.
- ♦ Orillia Association for the Handicapped, with two other groups, held two workshops in the Simcoe County area for women with developmental disabilities.
- ♦ Comité d’intervention Peel-Dufferin, with Réseau des femmes du sud de l’Ontario, Comité de York placed French advertisements, about sexual assault prevention, in buses and bus shelters in Peel and York Regions.
- ♦ Muskoka/Parry Sound Coordinated Sexual Assault Services sponsored a poster contest in five district high schools; the posters were to be displayed publicly and in five area newspapers.

The deadline to apply for grants for public education projects linked to Sexual Assault Prevention Month (May) is mid-December. Contact the Grants Unit of the OWD at (416) 314-0375. ♦

**W**hile addressing women's issues in Ontario may seem to be a never-ending struggle, it's worth remembering that in an international context, Ontario is considered to be one of the most progressive jurisdictions in the world — and a prime resource for advice and information.

Here's a list of some of the contacts with international organizations that Assistant Deputy Minister Mayann Francis has had so far in 1994:

- ◆ In January, The Honourable Colin Tyrell, Parliamentary Secretary of the Ministry of Youth, Culture, Sports and Women's Affairs for St. Christopher-Nevis, met with Mayann on a variety of issues.
- ◆ While on vacation in Antigua, Mayann met with Senator Gwendolyn Tonge, Parliamentary Secretary of the Directorate of Women's Affairs.
- ◆ A Japanese delegation visited the directorate in March. The delegation included Yamakoshi Keiichi, deputy director of the Policy and Planning Division of the Women's Bureau, Ministry of Labor, and Setsuko Egami, chair of the college extension program, Sanno Institute of Management, Sanno Junior College.

## Directorate is Prime Resource for International Women's Organizations, Governments

- ◆ The Hong Kong Federation of Women's Centres, a non-profit agency, asked for our annual report, and our response included references to government-funded structures that enhance the status of women, as well as a list of women's organizations.
- ◆ African National Congress (ANC) delegate Ntombe Hadebe, who was part of an ANC delegation visiting Canada, met with OWD senior management in April. Ntombe spent almost two days at the directorate.
- ◆ Miriam Altman, project co-ordinator of the Centre for the Study of Violence and Reconciliation in South Africa, met OWD senior management in June to discuss a sexual harassment education project.

Representatives from the Swedish Government Commission on Violence Against Women visited the OWD in June. The delegation included the Chairperson of the Commission, Britta Bjelle, and her two secretaries, Mrs. Claesson Norell and Mrs. Hard af Segerstad. They came to Canada to investigate and study international experiences of violence against women with a view to improving their own national measures.

- ◆ The directorate, with the Ministry of Citizenship, is assisting in establishing a Women's Resource Centre in Estonia, providing advice and information.

"Community outreach and education — and that includes the international community — is important to women's organizations, in that we learn and grow not only from our own experiences, but from others' " says Mayann. "Ontario's progress in addressing women's issues can be a source of inspiration to other jurisdictions that are in the early stages of recognizing and responding to women's needs. At the same time, our international contacts give us a fresh perspective on our own issues." ◆



*Mayann Francis, OWD's Assistant Deputy Minister lends a helping hand at the Toronto Children's Breakfast Club, June 22, 1994.*

## Community Grants Fund Projects For Women, By Women

**T**wenty-six women's organizations across Ontario received grants from the Ontario Women's Directorate to develop projects on women's issues, ranging from self-advocacy skills for young women with disabilities, to a conference on sexuality for young women.

Three times a year, the directorate's Community Grants Program accepts applications from community groups for assistance in funding local projects that advance women's equality. In the winter 1993 round of grants, more than \$250,000 was distributed among 26 agencies. Among them:

- ◆ **The Association of Jewish Seniors**, in North York, received \$5,000 to produce a one-time newsletter on the issue of sexual assault of older women.
- ◆ **KeyNorth Office Services and Training** in Sudbury received \$5,000 to hold a workshop for Aboriginal women on the issue of sexual assertive-

ness and violence against women.

- ◆ **Persons United for Self-Help** in Toronto received \$15,000 to co-ordinate regional workshops around the province, teaching self-advocacy to young women with disabilities.
- ◆ **Sanvud Canadian Punjabi Socio-Cultural Centre Women's Committee** in Mississauga received \$5,000 to hold workshops for mothers and daughters on issues of concern to women in their community.
- ◆ **Union Culturelle des Franco-Ontariennes Windsor-Essex-Kent** in Chatham received \$1,500 for an

## Improved Working Conditions for Homeworkers

**R**apid technological changes and economic pressure have created an increase in the number of employees who work in their homes. Work at home takes many forms including garment assembly, data entry, envelope stuffing, market research and phone sales. Many of these jobs are performed by women.

Depending on the kind of work they do, some of these homeworkers are covered by the *Employment Standards Act*. Recent reforms to the Act will further improve working conditions for homeworkers in the manufacturing sectors, including the garment industry which employs a large number of immigrant women.

"The government is taking action on behalf of employees who often work for less than minimum wage and are too isolated and lacking in English language skills to obtain help when their rights are violated," said Bob Mackenzie, Minister of Labour.

The regulatory changes that came into effect on July 9, 1994 are:

- ◆ including homeworkers in the *Employment Standards Act* protection regarding hours of work, overtime and holiday pay — this reform recognizes that homeworkers are often given very short turn-around times to complete work, making it necessary to work long hours and on holidays;
- ◆ creating a 10 per cent premium on the minimum wage to cover homemaker's overhead costs such as heating, electricity, and machinery — overhead costs normally borne by the employer when work is done in a factory or office;

**Marion Boyd, Minister Responsible for Women's Issues with members of the Board of Directors for Times Change Women's Employment Service at their 20th anniversary Open House, June 14, 1994.**



- ◆ requiring employers to provide homeworkers with written particulars of their employment conditions, including piece or hourly rate, the nature and amount of work and the completion deadline.

"Because homeworkers are not in a strong position to negotiate their working conditions, they are dependant upon regulation and enforcement of standards for protection against exploitation," said Marion Boyd, Minister Responsible for Women's Issues. "These changes for homeworkers are positive steps in the right direction to improve the working lives of women in Ontario."

Over the years, the Ontario Women's Directorate (OWD) has supported advocacy organizations such as the Coalition for Fair Working Conditions for Homeworkers, INTERCEDE and the International Ladies' Garment Workers' Union (ILGWU). In 1992, the OWD funded a homeworkers' conference and provided an \$85,000 grant to INTERCEDE/ILGWU for an education and research project focusing on the different forms of work at home.

The Ministry of Labour has developed a plain language fact sheet on the rights of homeworkers, available in Chinese,

English, French, Hindi and Spanish. Check the blue pages under the Ministry of Labour, area or district office, to get a copy. ◆

## Students Need to Understand Sexual Harassment

**A** Change Agent project that will increase secondary school students' understanding of sexual harassment is being developed jointly by the Ontario Secondary School Teachers' Federation (OSSTF), the Ministry of Education and Training (MET) and the Ontario Women's Directorate (OWD).

Recent studies indicate that most students would benefit from more information about the nature of student-to-student sexual harassment, and its harmful effects.

A 1993 survey of 94 school boards in Ontario, showed that many boards do not have a sexual harassment policy. However,

International Women's Day event that focused on the issue of balancing work and family.

**Women's Place Kenora** used its \$2,700 grant to hold a conference geared to young women about such issues as dating violence, sexuality, and media images of women.

**New Directions, Catholic Family Services of Ottawa-Carleton** received \$15,200 for a project that will assess the impact of male batterers' programs on their female partners; the project includes in-depth interviews, research and analysis.

"In funding community-based projects, our priority issues continue to be violence against women, poverty and economic issues, workplace discrimination, and the balancing of paid work and family responsibilities," said Marion Boyd, Minister Responsible for Women's Issues. "Real change takes place only when the local community gets involved in grass-roots efforts like these projects, and I am encouraged by the success of the Community Grants Program in helping to effect change."

Projects must be developed and run by women, and further women's equality. The directorate encourages projects that meet the needs of women or girls in one

or more of these groups: Aboriginal women, adolescents, elderly women, farm women, francophones, immigrant and refugee women, lesbians, northern women, poor women, racial minority women, rural women and women with disabilities.

Projects must begin and end within one year.

Deadlines to apply for community grants are April 1, August 1, and December 1. Contact the Grants Unit of the directorate at (416) 314-0383 or 314-0384 for more information. A free Community Grants Handbook is also available to help you with your application. ♦

more recently, a study by the OSSTF (in partnership with the MET and OWD) of 264 high school students from nine schools found that:

- ♦ 83 per cent of students knew of sexual harassment taking place in their schools;
- ♦ 70 per cent of students reported they'd been sexually harassed at school;
- ♦ 66 per cent of the harassment was committed by another student;
- ♦ 55 per cent of students said they had received no information from their school about sexual harassment;
- ♦ only 58 per cent of the students thought their school would want to hear a complaint about sexual harassment.

This Change Agent project involves two phases: Phase I studied the extent and nature of sexual harassment in schools. Phase II will develop and distribute public education resources for parents, students and educators.

Designed with input from students themselves, the resources will include such components as a survey that teachers can use to identify the extent of sexual harassment in their schools; awareness-raising materials for students and parents; model policies and strategies addressing the issue; resources for teachers; and a feedback form so teachers can report on the results of their actions.

The project is part of the directorate's Change Agent program, which works in partnership with employers, unions and community agencies to promote workplace, education and training equity by developing resources and demonstration models that encourage organizations to remove barriers to women's equality.

The resource materials will be distributed, beginning in Spring 1995, through secondary schools via the OSSTF's 57 district offices. For more information, Ontario teachers may contact the OSSTF at 1-800-267-7867.

## \$50 Million Pay Equity Downpayment Helps Low-paid Women

Single mother Irma Gupta is trying to raise a daughter and son on the \$20,000 a year she earns as a caregiver for Alzheimer patients — and it's a tough life.

But she found some relief last year, when her annual salary was raised by \$2,500 through the Ontario government's pay equity downpayment program. "For us, the extra money meant buying new running shoes, and putting more fruit and vegetables on the table," said Ms. Gupta. Along with some 40,000 other low-paid workers in mainly female job classes, she received a significant boost towards pay equity from the \$50 million program.

Labour Minister Bob Mackenzie and Marion Boyd, Minister Responsible for Women's Issues, launched the downpayment program in March 1993, during a visit to the Working Skills Centre in downtown Toronto. As part of this government's commitment to pay equity, the program has provided payments of up to \$2,500 for underpaid, predominantly female workers who serve the public in about 1,500 community-based agencies. The payments represent a permanent increase in the annual salary of eligible workers.

The purpose of the downpayment program is to accelerate pay equity for some of the lowest-paid among the 420,000 workers who became eligible for future pay equity increases under recent amendments to the *Pay Equity Act*. The beneficiaries are employed in a wide range of public service work — home support

for seniors, services for persons with disabilities, immigrant services, community mental health programs, alcohol and drug treatment programs, public libraries, and other community-based sectors. Workers in these sectors are among the lowest paid because of the long-standing undervaluation of women's traditional work.

First-year results of the downpayment program showed that the money was accurately targeted to low-wage earners. "I am very happy that the payments were right on target, and actually went to lower-income women," said Mr. Mackenzie. "For low-wage earners, an annual boost of \$2,500 makes a big difference." Figures show that 70 per cent of the downpayment recipients earn less than \$25,000 a year, and 33 per cent earn less than \$20,000. Part-time workers constituted the largest group of recipients, more than half of the 40,000 total.

Typical beneficiaries, for example, were workers in community-based alcohol and drug programs, whose salary previously ranged about \$20,000 to \$25,000. They received a permanent annual increase of \$2,500. A smaller downpayment amount went to child care workers, to complement the wage enhancement payment they received in 1991-92.

In addition to achieving the main objective of the program, the Ontario government expects to see other benefits: greater respect for traditionally undervalued female-predominant care-giver jobs. "The government remains determined to fight for total elimination of the systemic and insidious wage discrimination that women have suffered. And that commitment continues in spite of economic conditions," said Mr. Mackenzie. ♦

*Excerpt from an article written by the Ministry of Labour*

# Need Information? Inspiration?

## Check Out Our Resources

**P**osters, pamphlets, discussion papers and reports on women's issues are yours for the asking at the Ontario Women's Directorate (OWD). Here's a listing of some of the resources available; simply get in touch with the contact listed below.

◆ **Ontario Women's Directorate Northern Office Audio-Visual Materials 1994 Catalogue** is a complete listing of the more than 100 materials available on loan from the directorate's northern office in Thunder Bay. Topics include: employment equity, violence against women, careers, work and family. The only cost involved is return courier of the materials. Contact the OWD's Northern Office at 107C Johnson Avenue, Thunder Bay, P7B 2V9; call (807) 345-6084 (collect calls accepted).

◆ **Women of Change** is a poster depicting the lives of 38 women and four organizations that have changed women's lives. "They are women of all ages, of different races, classes, and sexual orientations, and with various abilities and disabilities. They are women of courage ...." says the copy on the poster, which measures 58" x 20-1/2", and is available from the directorate's publications unit in Toronto; contact (416) 314-0292.

◆ **Sex Role Stereotyping: An Awareness Kit for Parents and Teachers** describes how to run two workshops, one for parents and one for primary teachers. Both workshop models and resources in the kit promote gender equity by encouraging non-sexist parenting and teaching. Order the free kit from the directorate's publications unit in Toronto; telephone (416) 314-0292, fax (416) 314-0254. Available in December.

◆ **In Our Own Words** is a guide for teachers and educators who have some knowledge of gender equity and wish to facilitate a session with their colleagues. This three-hour workshop guide contains handouts, overheads,

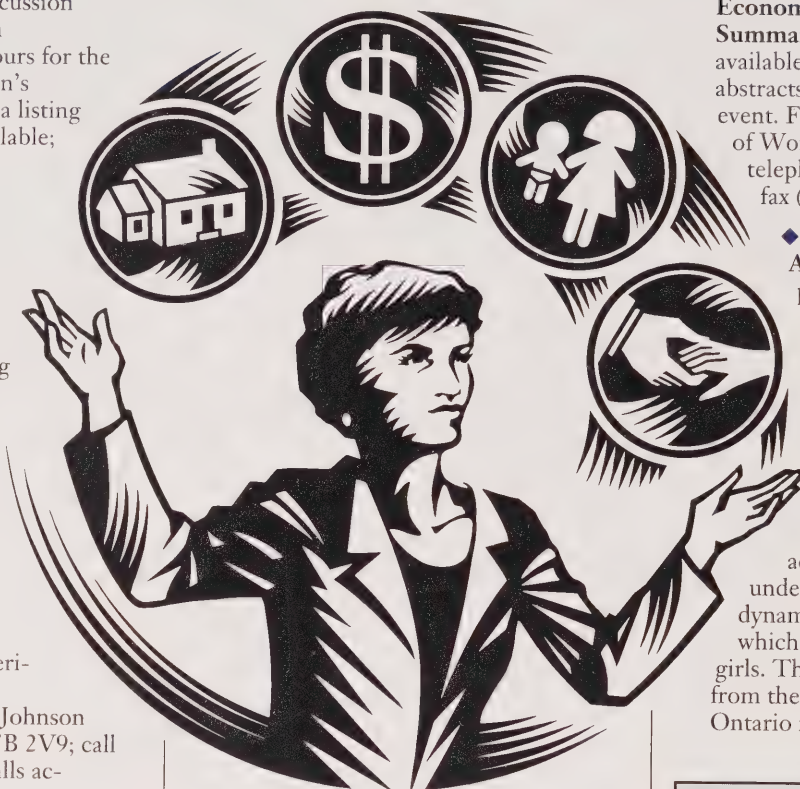
background materials and resource lists. If you would like to conduct a workshop pilot, in either English or French, please call the directorate's Consultative Services Branch, Toronto (416) 314-0357. Workshop package available in March 1995.

◆ For more background on gender/training issues, read **Gender Socialization: New Ways, New World**. Developed in 1993, by the Ministers Responsible for the Status of Women's Working Group on Gender Equity in Education and Training, this paper examines socialization and self-esteem and their impact on the education and training of girls and women. The document reviews current research and provides practical strategies for action. For copies, contact the directorate's Consultative Services Branch, Toronto (416) 314-0357.

◆ In November 1993, a two-day workshop was held in Ottawa on economic equality for women. This was the first meeting in Canada of feminist economists and government policy makers, discussing emerging economic issues and their impact on women. The

**Economic Equality Workshop: Summary of Proceedings** is now available and includes the proceedings abstracts and papers presented at the event. For copies, contact Status of Women Canada in Ottawa; telephone (613) 995-7835, fax (613) 943-2386.

◆ **Gender Equity Teaching: An annotated bibliography of professional development materials** is a joint project of the directorate and the Ontario Teachers' Federation (OTF). The bibliography presents an inclusive collection of in-service resource materials from a variety of points of view. It is a tool to help Ontario teachers and administrators recognize, understand and modify gender dynamics in schools and classrooms which work to the detriment of girls. The bibliography is available from the OTF for \$5.00, telephone in Ontario is 1-800-268-7061. ◆



Fall 1994, Volume 4, Number 12

## Currents

Currents is published by the Ontario Women's Directorate.

Editor: Stephanie Sule

For information or notification of a change of address write to:

**Currents**  
Ontario Women's Directorate,  
2 Carlton Street  
12th floor  
Toronto, Ontario M5B 2M9  
Telephone: (416) 314-0297



Ontario  
Women's  
Directorate



Printed on recycled paper

# Besoin d'information? D'inspiration?

Consultez notre documentation.

**V**ous avez besoin d'archives, de dépliant de documents de base et de rapports sur des questions touchant à la condition féminine? Il vous suffit de vous adresser à la

DCGCF. Voici la liste de quelques documents disponibles que vous pouvez obtenir en composant les numéros de téléphone ci-après :

## ◆ Matériel audiovisuel

Catalogue 1994 du bureau du nord -

Direction générale de la condition

féminine de l'Ontario : La liste complète

de plus de 100 documents que vous

pouvez emprunter auprès du bureau de la

Direction générale à Thunder Bay. Seuls les

fruits de renvoi du matériel par messagerie sont à votre

charge. Communiquez avec le bureau du nord de la DCGCF au

107C, avenue Johnson, Thunder Bay

P7B 2V9; téléphone (807) 345-6084

(les appels à frais vides sont acceptés).

## ◆ Les grandes dérangées : Une

affiche qui présente 56 femmes et quelques organismes qui ont changé la

vie des femmes. Cette affiche mesure

58 po x 20 1/2 po et peut être obtenue

auprès du service des publications de la

Direction générale à Toronto.

Téléphone au (416) 314-0292.

◆ Trousse de sensibilisation aux

stéréotypes sexuels pour les parents

et le personnel enseignant : Une

description de la façon d'animer deux

ateliers, l'un pour les parents et l'autre

pour le personnel enseignant et les

éducateurs et éducateurs qui ont

certaines connaissances dans le

domaine de l'égalité des sexes et

souhaitent animer une séance avec

leurs collègues. Si vous souhaitez

animer un atelier en français ou en

anglais, veuillez communiquer avec la

Direction des services consultatifs de la

DCGCF à Toronto au (416) 314-

0357. La trousse d'atelier sera disponi-

ble en mars 1995.

◆ Pour d'autres renseignements sur les

questions touchant à l'égalité des sexes

et la formation, lire *Masculin-*

*Féminin : les nouveaux modes*

d'insertion sociale. Ce document,

conçu en 1993 par le groupe de travail

des ministres délégués à la Condition

féminine sur l'égalité entre les sexes

dans le domaine de l'éducation et la

formation, examine les questions de

sociation et d'estime de soi et leur

impact sur l'éducation et la formation

des filles et des femmes. Pour obtenir

des exemplaires de ce rapport, commu-

nicquez avec la Direction des services

consultatifs de la DCGCF, Toronto,

(416) 314-0357.

◆ En novembre 1993, un atelier de deux

jours sur l'égalité économique des

femmes a eu lieu à Ottawa. C'était la

première fois que des économistes

féministes et des décisionnaires du

gouvernement se réunissaient pour

discuter de questions économiques

nouvelles et de leur impact sur les

femmes. Pour obtenir des exemplaires

du compte rendu, communiquez avec

Condition féminine Canada à Ottawa;

téléphone (613) 995-7835, télécopieur (613) 943-2386.

◆ L'enseignement et

l'égalité des sexes : bibliogra-

phie annotée du matériel de

perfectionnement profes-

sionnel : Ce document est

un projet conjoint de la

Direction générale et de la

Fédération des enseignantes

et des enseignants de l'Ontario. La bibliographie

comporte une série

complète de documents

de formation en cours

d'emploi qui donnent

différents points de vue. Cette

bibliographie est disponible

auprès de la Fédération des

enseignantes et des enseignants de

l'Ontario et coûte 5 \$. Le numéro de

téléphone en Ontario est le

1-800-268-7061. ◆

La revue *Courants* est publiée par

la Direction générale de la

condition féminine de l'Ontario

Rédaction: Stephanie Sule

Pour renseignements ou avis de

changement d'adresse, prière

d'écrire à :

*Courants*

Autonne 1994, volume 4, numéro 12

la Direction générale de la condition féminine de l'Ontario

Téléphone (416) 314-0300

12<sup>e</sup> étage, 2 rue Carlton,

Toronto (Ontario) M5B 2M9

Direction générale de la condition féminine de l'Ontario

de la condition féminine de l'Ontario

Imprimé sur du papier recyclé

subvention de 2 700 \$ pour organiser une conférence destinée aux jeunes femmes sur des questions telles que la violence par une connaissance, la sexualité, et la façon dont les femmes sont représentées dans les médias.

**Nouvelles Orientations, Service familial catholique d'Ottawa-Carleton** a reçu 15 200 \$ pour un projet qui évaluera l'impact des programmes destinés aux auteurs d'actes de violence sur leur compagnie. En subventionnant des projets communautaires, nos questions prioritaires continuent d'être à la violence aux femmes, la pauvreté et les

questions économiques, la discrimination en milieu de travail et l'harmonisation des responsabilités familiales et professionnelles», a déclaré Marion Boyd, ministre déléguée à la Condition féminine. «Les changements réels ne surviennent que lorsque la communauté participe à des initiatives locales comme ces projets.» Les projets doivent être conçus et dirigés par des femmes et faire avancer la situation des femmes. La Direction générale encourage particulièrement les projets qui répondent aux besoins des femmes et des jeunes filles dans un ou plusieurs des groupes suivants : les femmes autochtones, les adolescentes, les femmes âgées, les agricultrices, les femmes

francophones, les immigrantes, les réfugiées, les lesbiennes, les femmes du Nord, les femmes pauvres, les femmes des minorités raciales, les femmes des milieux ruraux, et les femmes handicapées.

Les dates limites pour présenter une demande de subvention communautaire sont les 1<sup>er</sup> avril, 1<sup>er</sup> août et 1<sup>er</sup> décembre. Veuillez vous adresser à l'Unité des subventions, Direction générale de la condition féminine de l'Ontario, au (416) 314-0383 ou 314-0384 pour plus de renseignements. Vous pouvez vous procurer gratuitement le Manuel des programmes de subventions aux initiatives communautaires, si vous avez besoin d'aide pour remplir votre demande. ♦

Fédération des enseignantes et enseignants des écoles secondaires de l'Ontario, et de la Formation et la DGCFO.

Une enquête menée en 1993 après de 94 conseils scolaires ontariens indiquent que beaucoup de conseils scolaires n'ont pas de politique en matière de harcèlement sexuel. Toutefois, une étude plus récente entreprise par la Fédération des enseignantes et enseignants des écoles secondaires de l'Ontario (en collaboration avec le ministère de l'Éducation et de la Formation et la DGCFO) auprès de 264 étudiantes et étudiants de neufs écoles secondaires a mis en lumière les faits suivants :

- ♦ 83 % des étudiantes et étudiants savaient que le harcèlement sexuel avait lieu dans leur école;
- ♦ 70 % des étudiantes ont indiqué qu'elles avaient été sexuellement harcelées à l'école;
- ♦ 66 % du harcèlement était commis par un autre étudiant;
- ♦ 55 % des étudiantes et étudiants ont indiqué qu'elles ou ils n'avaient reçu aucun renseignement de leur école sur le harcèlement sexuel;
- ♦ seulement 58 % des étudiantes et étudiants pensaient que leur école voulait accueillir des plaintes de harcèlement sexuel.

Ce projet est en deux volets : le premier étudie l'étendue et la nature du harcèlement sexuel dans les écoles. Le deuxième volet consiste à créer de la documentation d'éducation publique et à la distribuer aux parents, étudiantes, étudiants, éducatrices et éducateurs.

Cette documentation, conçue avec l'aide des étudiantes et des étudiants, comprendra du matériel tel qu'un sondage que les enseignantes et enseignants peuvent utiliser pour reconnaître l'étendue du harcèlement sexuel dans leur école; de

## Équité salariale : 50 millions de dollars de rajustement des salaires

La documentation de sensibilisation à l'intention des étudiantes et étudiants et des parents, des modèles de politiques et de stratégies pour faire front à cette question, du matériel pédagogique pour le personnel enseignant.

Cette documentation sera distribuée au début du printemps 1995, par l'entremise des 57 bureaux de district de la Fédération des enseignantes et enseignants des écoles secondaires de l'Ontario. Pour renseignements, on peut communiquer avec la Fédération au 1-800-267-7867. ♦

■ rma Gupta, une mère seule soutien de famille, tente d'élever sa fille et son fils avec un salaire annuel de 20 000 \$ qu'elle gagne en tant que soignante de personnes atteintes de la maladie d'Alzheimer — c'est dur!

L'année dernière, elle a obtenu de l'aide. Son salaire annuel a été augmenté de 2 500 \$ grâce au programme de financement initial des rajustements aux fins de l'équité salariale du gouvernement de l'Ontario. «Cet argent supplémentaire se traduit pour nous par l'achat de nouvelles chaussures de tennis et par l'achat de fruits et légumes sur la table», a déclaré Mme Gupta, 40 000 autres travailleuses faiblement rémunérées ont reçu un coup de main important par le biais du programme de 50 millions de dollars... Des progrès certains en matière d'équité salariale!

Le ministre du Travail, Bob Mackenzie, et la ministre déléguée à la Condition féminine, Marion Boyd, ont lancé le programme de financement à Toronto. Comme preuve de l'engagement de ce

gouvernement à l'égard de l'équité salariale, le programme prévoit des paiements d'un maximum de 2 500 \$ pour des travailleuses, dans des catégories d'emplois à prédominance féminine, dans environ 1 500 organismes communautaires. Les paiements représentent une augmentation permanente du salaire annuel des travailleuses admissibles.

L'objectif de ce programme de financement initial est de faire avancer l'équité salariale pour quelques-unes des 420 000 travailleuses les plus faiblement rémunérées qui sont devenues admissibles à des augmentations de salaire futures en vertu des récentes modifications apportées à la Loi sur l'équité salariale. Les bénéficiaires de ce programme travaillent dans divers secteurs de services publics — services de soutien à domicile aux personnes âgées, services aux personnes handicapées, aux immigrantes et immigrants, programmes communautaires de santé mentale, programmes de traitement de la toxicomanie, bibliothèques publiques et autres. Les travailleuses de ces secteurs sont les plus faiblement rémunérées en raison de la sous-estimation, de longue date, du travail réservé traditionnellement aux femmes.

Les chiffres indiquent que 70 % des bénéficiaires de ce financement initial gagnent moins de 25 000 \$ par an et 33 % moins de 20 000 \$. Les travailleuses à temps partiel constituent la majorité de bénéficiaires, plus de la moitié du nombre total de 40 000.

En plus de réaliser l'objectif principal du programme, le gouvernement de l'Ontario s'attend à d'autres avantages : un plus grand respect pour les emplois sous-évalués de prestation de soins occupés généralement par des femmes. ♦

*Tiré d'un article rédigé par le ministère du Travail*

# Octroi de subventions communautaires pour des projets entrepris par des femmes, pour les femmes

**V**ingt-six organismes de femmes à travers l'Ontario ont reçu des subventions de la Direction générale de la condition féminine de l'Ontario pour mettre en oeuvre des projets sur des questions touchant aux femmes. Une initiative visant à encourager les jeunes femmes handicapées à acquérir

de l'autonomie et une conférence sur la sexualité à l'intention des jeunes femmes sont au nombre de ces projets. Trois fois par an, le programme de subventions communautaires de la Direction générale accepte des demandes de financement de groupes communautaires pour mettre en oeuvre des projets locaux qui visent à faire avancer l'égalité des femmes. Pendant la période de subventions de l'hiver 1993, plus de 250 000 \$ ont été octroyés à 26 organismes. Parmi ces organismes citons :

- ◆ **KeyNorth Office Services and Training** à Sudbury a reçu 5 000 \$ pour organiser un atelier à l'intention des femmes autochtones sur

# Amélioration des conditions de travail pour les travailleuses à domicile

**L**es changements technologiques rapides et les pressions économiques ont donné lieu à une augmentation du nombre d'employées qui travaillent chez elles. Le travail à domicile peut prendre plusieurs formes notamment l'assemblage de vêtements, l'entrée de données, la mise de document dans les enveloppes, la recherche de marchés et les ventes par téléphone. Une grande partie de ces emplois sont effectués par des femmes.

Selon le genre de travail qu'elles font, certaines de ces travailleuses à domicile sont protégées par la *Loi sur les normes d'emploi*. Des modifications récentes apportées à la Loi amélioreront encore plus les conditions de travail pour les travailleuses à domicile dans les secteurs manufacturiers, y compris l'industrie du vêtement qui emploie un nombre important de femmes immigrantes.

Les changements réglementaires qui sont entrés en vigueur le 9 juillet 1994 sont les suivants :

- ◆ les travailleuses à domicile bénéficient de la protection en vertu de la *Loi sur les normes d'emploi* concernant les heures de travail, le temps supplémentaire et les congés payés — cette réforme reconnaît que les travailleuses à domicile ont souvent des délais d'exécution très courts pour compléter leur travail, ce qui les oblige à travailler de longues heures et pendant les vacances;
- ◆ la création d'une prime de 10 % sur le salaire minimum pour couvrir les frais généraux des travailleuses à domicile comme le chauffage, l'électricité et les machines — ces frais généraux sont

normalement assumés par l'employeur lorsque le travail est effectué en usine ou au bureau;

- ◆ exigences de la part des employeurs de fournir aux travailleuses à domicile une description par écrit de leurs conditions d'emploi, y compris le tarif à la pièce ou à l'heure, la nature et la quantité de travail, et la date d'exécution des travaux.

« Comme les travailleuses à domicile ne sont pas dans une bonne position pour négocier leurs conditions de travail, elles dépendent de règlements et de l'application des normes pour leur protection contre l'exploitation », a dit Marion Boyd, ministre déléguée à la Condition féminine. Depuis des années, la DGCFO soutient des organismes d'intervention comme la Coalition for Fair Working Conditions for Homemakers, Intecede et l'Union internationale des ouvrières et ouvrières du vêtement pour dames. En 1992, la Direction générale a financé une conférence sur le travail à domicile et a fourni des subventions de 85 000 \$ à Intecede — et à l'Union internationale pour un projet d'éducation et de recherche

# Étudiantes et étudiants ont besoin de comprendre ce que signifie le harcèlement sexuel

**U**n projet Agent de changement qui permettra aux étudiantes et étudiants du secondaire de mieux comprendre ce que signifie le harcèlement sexuel est élaboré conjointement par la

Le ministère du Travail a conçu une feuille de renseignements en termes simples sur les droits des travailleuses à domicile. Ce document est disponible en chinois, en français, en anglais, en hindou et en espagnol. Consultez les pages bleues de votre annuaire téléphonique à la rubrique ministère du Travail, bureau local ou de district, pour obtenir un exemplaire. ◆

sur les différentes formes de travail à domicile.



Marion Boyd, ministre déléguée à la Condition féminine, avec des membres du Conseil d'administration de *Times Change Women's Employment Services*, lors d'une journée «portes ouvertes», le 14 juin 1994, pour célébrer leur vingtième anniversaire.

- ◆ **Ontariennes de Windsor-Essex-Kent** à Chatham a reçu 1 500 \$ pour organiser une journée internationale de la femme dont le thème principal était l'harmonisation des responsabilités familiales et professionnelles.
- ◆ **Women's Place Kenora** a utilisé une
- ◆ **Persons United for Self-Help** à Toronto a obtenu 15 000 \$ pour coordonner des ateliers régionaux à travers la province, visant à enseigner l'autonomie sociale aux jeunes femmes handicapées.
- ◆ **L'Union culturelle des Franco-**

**B**ien qu'on puisse penser que les questions touchant à la condition féminine en Ontario ne seront jamais réglées, il est important de noter que sur le plan international, l'Ontario est considéré comme l'un des territoires de compétence les plus progressistes au monde - et un centre principal de ressources et d'informations.

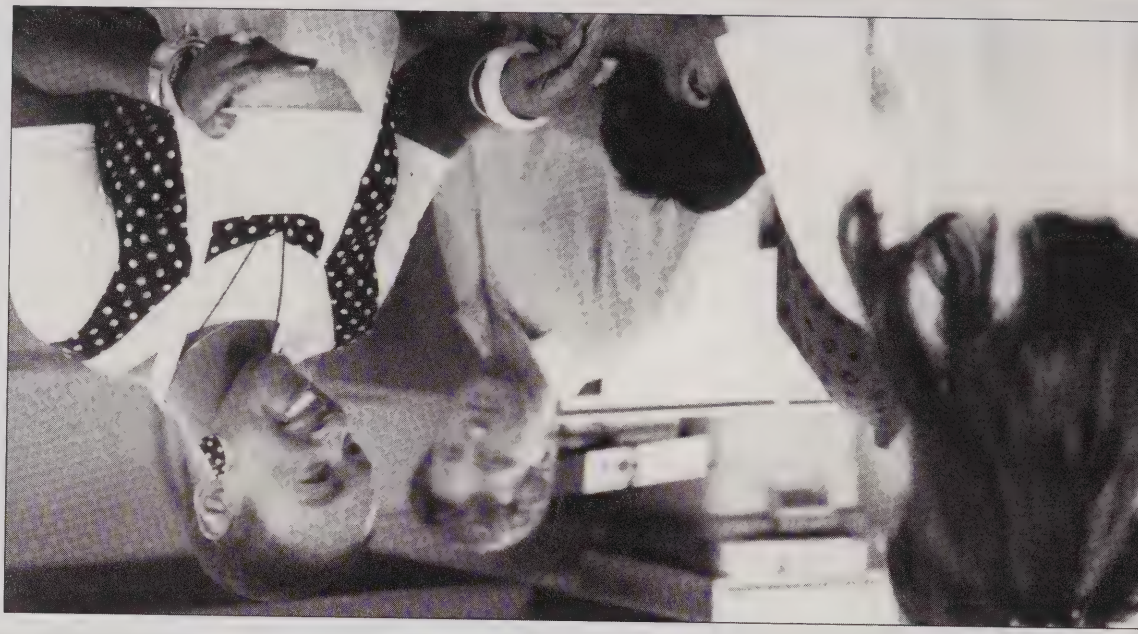
Voici la liste de quelques organisations internationales avec lesquelles Mayann Francis, sous-ministre adjointe, a eu affaire jusqu'à présent cette année :

- ◆ En janvier, l'honorable Colin Tyrell, secrétaire parlementaire, ministre de la jeunesse, de la culture et des sports et de la condition féminine pour St. Christopher-Nevis, a rencontré Mayann Francis pour discuter de diverses questions.
- ◆ Une délégation japonaise a visité la Direction générale en mars. Yamakoshi Keiichi, directrice adjointe, direction de la planification et des politiques du bureau des femmes, ministre du travail, et Setuko Egami, présidente du programme d'extension du collège, Sanno Institute of Management, Sanno Junior College, étaient au nombre des membres de la délégation.
- ◆ La fédération des centres de femmes de Hong Kong, un organisme sans but lucratif, a demandé à recevoir

**La DGCFO :  
Un important centre  
d'information pour les  
femmes et les  
organisations internationales de  
gouvernements**

- ◆ Notre rapport annuel et nous avons inclus dans notre réponse des références à des structures subventionnées par le gouvernement destinées à améliorer la condition féminine, de même qu'une liste d'organismes de femmes.
- ◆ Ntombé Hadebe, déléguée de l'African National Congress, en visite au Canada, a rencontré des membres du personnel cadre de la DGCFO en avril. Mme Hadebe a passé presque deux jours à la Direction générale.
- ◆ Miriam Altman, coordonnatrice de projet du centre de l'étude de la violence et de réconciliation de l'Afrique de sud, s'est jointe à des membres du personnel cadre de la DGCFO en juin pour discuter d'un projet d'éducation sur le harcèlement sexuel.

- ◆ Des représentantes de la commission suédoise sur la violence faite aux femmes ont visité la DGCFO en juin. Parmi la délégation figuraient la présidente de la commission, Britta Bjelle et ses deux secrétaires Claesson Norel et Hard af Segerstad. Ces dernières étaient venues au Canada pour enquêter et étudier les expériences internationales en matière de violence faite aux femmes, dans le but d'améliorer les politiques de leur pays dans ce domaine.
- ◆ La Direction générale, en collaboration avec le ministère des Affaires civiles, fournit des conseils et des renseignements pour aider à créer un centre d'information pour femmes en Estonie.
- ◆ «Des services d'extension et d'éducation communautaires - et cela comprend la communauté internationale - sont importants pour les organismes de femmes, en ce sens que nous apprenons non seulement de nos propres expériences, mais de celles des autres», a déclaré Mayann Francis.
- ◆ «Le progrès de l'Ontario dans le domaine de la condition féminine peut être une source d'inspiration pour d'autres territoires de compétence qui commencent tout juste à reconnaître les besoins des femmes et à y répondre. Par la même occasion, nos relations internationales nous permettent de voir nos questions sous un angle nouveau.»



Mayann Francis, sous-ministre adjointe, DGCFO, donne un coup de main au Toronto Children's Breakfast Club le 22 juin 1994.

# L'agression sexuelle commence dès les premières années d'école

**A** mesure que s'accroissent les preuves que la violence faite aux femmes est un comportement acquis — dès le bac à sable et le terrain de jeux — l'attitude « un garçon sera toujours un garçon » ne doit plus être tolérée, a déclaré Marion Boyd, ministre déléguée à la Condition féminine lors du lancement de la campagne de prévention de l'agression sexuelle en mai.

« Le harcèlement constant, la violence verbale et l'agression physique que les filles endurent dès la petite classe devraient nous faire penser deux fois à la façon dont nous traitons la question de la violence dans notre société », a dit Marion Boyd au début de la campagne annuelle d'un mois. Cette campagne comprend une publicité intensive pour communiquer le message : tout acte sexuel sans consentement est une agression sexuelle — et c'est contre la loi.

M<sup>me</sup> Boyd a indiqué que, bien que la violence dans les écoles soit une question d'actualité, la réponse à la question spécifique de la violence faite aux filles est restée faible. « Le corps enseignant et les parents ont tendance à minimiser le comportement agressif des garçons et à le traiter beaucoup moins sérieusement qu'il ne l'est. »

« Trop souvent, le manque de confiance en soi chez les filles n'est pas le résultat d'une déficience quelconque, mais bel et bien le résultat du harcèlement que leur font subir les garçons », a déclaré M<sup>me</sup> Boyd.

« Le comportement sexuel agressif n'est pas le fruit du hasard. C'est le résultat d'années de pratique dans la cour d'école et dans la salle de classe. En tant que société, nous nous devons de faire la distinction entre un comportement normal et un comportement violent — et

## Prévention de l'agression sexuelle : La sensibilisation du public est l'objectif principal des projets d'éducation publique

- ◆ Parmi les groupes citons :
  - Le Centre de santé d'Algonia à Sault Ste. Marie, avec sept organismes, a parlé de l'agression sexuelle à des élèves du cycle élémentaire et au public.
  - Rainy River District Family Violence Network à Fort Frances, avec sept groupes, a présenté des pièces de théâtre et organisé des discussions sur le viol par une connaissance pour des élèves du secondaire.
  - Le Comité de coordination en matière de violence faite aux femmes de Prescott-Russell à Hawkesbury, avec trois organismes, a préparé une brochure en français sur la prévention de l'agression sexuelle à l'intention des
- ◆ Le Comité d'intervention Peel-Dufferin, en collaboration avec le Réseau des femmes du Sud de l'Ontario, Comité de York, a placé des annonces en français sur la prévention de l'agression sexuelle dans les autobus et aux arrêts de York.
- ◆ La date limite pour soumettre une demande de subventions d'éducation publique dans le cadre de la campagne de prévention de l'agression sexuelle (mois de mai) est la mi-décembre.
- ◆ Communiquez avec l'Unité des subventions de la DGCF au (416) 314-0374.

**D**ans le cadre du mois de prévention de l'agression sexuelle, la Direction générale (DGCF) octroie des subventions à des groupes communautaires pour les aider à préparer des projets d'éducation publique qui contribuent à la prévention de l'agression sexuelle et à accroître le degré de sensibilisation à cette question.

Cette année, la Direction générale a accordé 174 000 \$ pour 92 projets concrets dans diverses communautés à travers la province. Des montants d'un maximum de 2 000 \$ ont été accordés à des projets individuels et jusqu'à 5 000 \$ à des projets entrepris conjointement par deux organismes ou plus.

C'était la première fois que la Direction générale de la condition féminine de l'Ontario invitait les groupes communautaires à soumettre des demandes pour des projets conjoints.

« Les projets conjoints sont une façon de réunir le talent et les ressources pour obtenir de meilleurs résultats que si chaque groupe travaillait seul », a déclaré Marion Boyd, ministre déléguée à la Condition féminine. « Ces partenariats encouragent le dialogue et aident à réunir des groupes qui ont des intérêts mutuels. J'espère que ces organismes continueront d'œuvrer conjointement une fois leur projet terminé. »

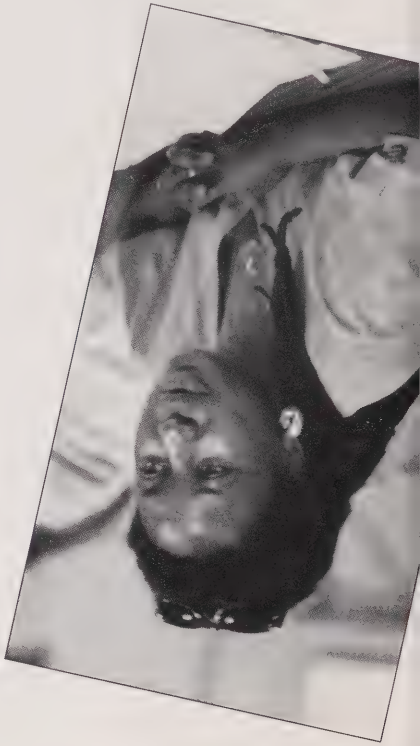
lesquels les politiques touchant aux responsabilités professionnelles et familiales sont élaborées.

◆ Edna Hapin de Parkdale Domestic Workers a examiné les conséquences de l'intégration de la prestation de soins et de l'économie.

◆ Robert Glossop, directeur des programmes et de la recherche, Institut Vanier de la famille, a fait un sommaire des discussions et a aidé participants et participants à déterminer les priorités et de nouvelles possibilités de coopération entre secteurs.

◆ Susan McDaniel, sociologue, université de l'Alberta, a examiné ce que la «famille» signifiait historiquement au Canada et a parlé des défis à relever par les personnes qui devaient concilier leur vie professionnelle et familiale.

Un rapport sur le colloque sera disponible la fin de l'automne. Pour obtenir ce rapport, téléphonez à l'Unité des publications de la Direction générale de la condition féminine de l'Ontario au (416) 14-0292. ◆



## La Loi sur l'équité en matière d'emploi entre en vigueur



**L**a Loi sur l'équité en matière d'emploi qui est entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> septembre 1994 a comme

objectifs principaux de supprimer les obstacles et d'assurer le traitement

équitable des employées et employés en milieu de travail. La nouvelle Loi s'appli-

que à 17 000 employeurs des secteurs public, parapublic, et privé et exige la

préparation de plans d'équité d'emploi pour leur lieu de travail. La Loi s'accom-

pagne de règlements décrivant les mesures pratiques nécessaires pour faire de l'équité

d'emploi une réalité dans les milieux de travail ontariens.

Des autochtones, des personnes handicapées, des membres des minorités

raciales et des femmes à travers la province ont oeuvré activement pour que cette loi

soit adoptée. De nombreux organismes communautaires ont fait pression auprès

du gouvernement et apporté leur contribution par le biais de consultations, car

l'approche bénévoles à l'égard de l'équité d'emploi n'aboutissait pas à grand-chose.

La Loi sur l'équité en matière d'emploi repose sur les principes suivants :

◆ les membres des groupes désignés (autochtones, personnes handicapées, minorités raciales et femmes) ont le droit à un emploi exempt de discrimi-

nation et dépourvus d'obstacles;

◆ tous les milieux de travail doivent refléter la diversité de la communauté;

◆ les employeurs doivent éliminer les obstacles en milieu de travail;

◆ les employeurs doivent faire appel à des stratégies spéciales et fournir le

soutien nécessaire en vue de recruter, employer, retenir et promouvoir les membres des groupes désignés.

Qu'est-ce que cela signifie pour les femmes? Ce groupe désigné aux fins

d'équité d'emploi réunit toutes les femmes, et pour certaines, la race ou le

handicap représente un double ou triple désavantage sur le plan de

l'emploi. Le phénomène du «plafonne-

ment voile», la discrimination qui limite l'accès à l'information et à

l'avancement, ainsi que la prédomi-

nance de femmes dans des postes d'administration de bureau (qui sont

souvent plus faiblement rémunérés) ne sont que quelques exemples d'obstacles

que doivent surmonter les femmes en nombre considérable.

Au fil des ans, la DGCFO a oeuvré

activement pour faire avancer l'équité d'emploi. Elle a collaboré avec des

organismes externes pour promouvoir les pratiques et les politiques équitables

de manière à ce que les femmes puissent occuper la place qui leur

revient au sein de la société. En tant qu'employeuses, la Direction

générale continue de prendre des mesures internes pour assurer l'équité

d'emploi à son personnel. Une trousse d'information sur la Loi sur l'équité en matière d'emploi qui contient un guide des règlements rédigé dans un style clair et simple est disponible auprès du ministère des Affaires civiles en téléphonant

au (416) 326-6224 ou 1-800-268-5737. ◆

# Colloque sur le travail et la famille

Il n'y a pas si longtemps, on estimait qu'il incomberait à chacune et à chacun de concilier les responsabilités professionnelles et familiales et qu'il s'agissait là d'un défi personnel. Toutefois, de nos jours, nous reconnaissons qu'il est nécessaire de concevoir des moyens créatifs de fonder des familles saines et des entreprises rentables qui se renforcent mutuellement plutôt que de se faire concurrence. À mesure que le travail et les milieux de travail changent, et que la structure familiale évolue, nous avons besoin de nouvelles stratégies pour rétablir continuellement l'équilibre.

Le colloque «La famille et l'économie : l'équation des années 90» qui s'est déroulé à Toronto du 29 au 31 mai, était le premier colloque canadien à réunir des intervenantes et intervenants communautaires, des planificatrices et planificateurs sociaux et économiques, des syndicalistes et des employeurs, des secuteurs public et privé, pour discuter de l'impact de la nature changeante de la vie professionnelle et familiale sur leur domaine respectif.

«Le travail et la famille est une question qui touche la société toute entière, car lorsque les gens réussissent à équilibrer leurs diverses responsabilités, le résultat n'est pas seulement des individus et des familles plus saines, mais des entreprises plus efficaces et plus rentables et une économie plus solide — à l'échelon local, provincial et national», a déclaré Mayann Francis, sous-ministre adjointe, DGCFO, à l'ouverture du colloque.

(On a examiné les questions suivantes lors des discussions de la table ronde :

- ◆ On accorde peu de valeur à la prestation de soins et les femmes et leurs enfants à charge sont parmi les personnes les plus pauvres de la société. Devrait-on attribuer une valeur économique à la prestation de soins?

- ◆ La restructuration et la compétition mondiale ont eu un impact différentiel sur les régions, les groupes d'âge et les sexes. Quelles sont les conséquences de la mondialisation pour la sécurité des familles canadiennes?
- ◆ Les femmes assument la plupart des responsabilités en matière de prestation de soins et des personnes handicapées. La prestation de soins est-elle une responsabilité sociale plutôt que personnelle?

- ◆ Le travail rémunéré prend plusieurs formes et peut être organisé de diverses façons. Il y a un besoin de programmes de travail flexible, de politiques de travail à distance par le biais de la télécommunication, de partage d'emplois et de postes à temps partiel. Les salaires et les avantages sociaux seront-ils déterminés proportionnellement pour le travail à temps partiel?

- ◆ Martion Boyd, ministre déléguée à la Condition féminine et procureure générale de l'Ontario a parlé des changements sociaux, culturels, religieux et économiques de la famille.



Bob Rae, premier ministre, Martion Boyd, ministre déléguée à la Condition féminine, lors du colloque «La famille et l'économie : l'équation des années 90», les 29,30 et 31 mai 1994 à Toronto.

- ◆ Andrée Ruffo, juge et co-présidente du Comité de l'année internationale de la famille, a parlé de l'engagement dont nous devrions faire preuve à l'égard des enfants et des jeunes.
- ◆ Sheila Finestone, secrétaire d'État (Condition féminine Canada) a parlé des services de garde d'enfants à l'échelon national.
- ◆ Elisabetha Bigsby, vice-présidente principale, Banque Royale, et Tom Kukovica, vice-président international et directeur de l'Union internationale des travailleurs et des cadres économiques, ont décrit les cadres économiques, nationaux et mondiaux dans



# Courants

## Stratégie autochtone de guérison et de bien-être : Qualité de vie et autonomie politique

Les organismes autochtones et le gouvernement de l'Ontario travaillent en collaboration pour faire front aux problèmes de santé et aux problèmes sociaux que connaissent les communautés autochtones de la province. Ces problèmes comme la violence conjugale, le suicide parmi les jeunes, la consommation abusive d'alcool et de drogue, la mortalité infantile élevée et une persistance de vie plus courte sont très répandus parmi la population autochtone. La Stratégie autochtone de guérison et de bien-être de l'Ontario, une initiative de cinq ans lancée en juin, reflète tout à fait la culture et les valeurs autochtones. C'est une réponse directe à un rapport « Breaking Free » de l'Ontario Native Women's Association. Le rapport décrit le problème de la violence faite aux femmes autochtones et à leur famille. Huit femmes autochtones sur dix ont été victimes de violence conjugale, un nombre qui correspond au double du chiffre pour la communauté non autochtone. La Direction générale de la condition féminine de l'Ontario (DGCFO) a répondu à ce problème en coordonnant les ministères aux et en formant un comité directeur conjoint avec d'importants

**« Les femmes autochtones ont reconnu que les méthodes actuelles de prévention de la violence étaient inefficaces », a dit Marion Boyd, ministre déléguée à la Condition féminine.**

organismes autochtones. « Les femmes autochtones ont reconnu que les méthodes actuelles de prévention de la violence étaient inefficaces », a dit Marion Boyd, ministre déléguée à la Condition féminine. « Elles ont indiqué que les programmes en vigueur ne tenaient pas compte des besoins culturels; ces approches étaient en fait des obstacles à la réalisation des objectifs de prévention. » En réponse, la stratégie autochtone de guérison et de bien-être est conçue par la communauté et les services sont fournis par la communauté. L'approche est à long terme, holistique et comprend une gamme de programmes, de services et d'établissements.

La stratégie met l'accent sur la responsabilité communautaire, les programmes et les services qui tiennent compte des besoins culturels

**Bud Wildman, ministre délégué aux Affaires autochtones et Sylvia Maracle, directrice administrative de la fédération des centres d'accueil autochtones de l'Ontario.**



et, en fin de compte, le transfert de la gestion des programmes et des ressources aux collectivités autochtones. « Cette stratégie diffère de toutes les stratégies mises en oeuvre jusqu'à présent, parce qu'elle a été conçue par des autochtones : sur les réserves et en dehors, au nord et au sud, par des femmes et des hommes, par des jeunes et des personnes plus âgées — tout le monde a participé à sa conception », a déclaré Sylvia Maracle, directrice générale de la fédération des centres d'accueil indiens de l'Ontario et coprésidente autochtone du comité de direction conjoint. Ici la cinquième année de la stratégie, 15,9 millions de dollars de fonds d'immobilisations et 3,5 millions de dollars de fonds de fonctionnement seront octroyés pour des initiatives qui comprennent la création de loges de guérison traditionnelles, la mise sur pied de centres d'hébergement pour les personnes qui viennent de quitter un milieu violent, la formation d'équipes d'intervention en cas de suicide et de violence, l'ouverture de maternités, la création de centres de soins primaires et la promotion de la santé. Plus de 7 000 autochtones dans 250 communautés ont pris part à l'élaboration de la stratégie. « Le partenariat est la pierre angulaire de cette stratégie » a déclaré Bud Wildman, ministre délégué aux Affaires autochtones. « Nous travaillons avec les autochtones pour découvrir de nouveaux moyens de venir immédiatement en aide aux personnes en détresse, de répondre aux besoins à long terme des familles en crise et de remettre les gens en état de santé. » Le financement de cette stratégie sera assuré par la DGCFO, le Secréariat des affaires autochtones de l'Ontario, le ministère des Services sociaux et communautaires et le ministère de la Santé. ♦



Ontario

Ontario  
Women's  
Directorate

A20N  
JD  
276

# Currents

## New Minister Committed to Improving Quality of Life for Women

Ontario has a new government and a new Minister Responsible for Women's Issues. Minister Dianne Cunningham is enthusiastic and aware of both the importance and the challenges of her new role.

"I am looking forward to my responsibilities, because women's issues have always been very important to me," stated Dianne Cunningham, the new Minister Responsible for Women's Issues.

"I believe that the mandate of the Ontario Women's Directorate — economic, legal and social issues for women — is now more challenging than in the past. For women to contribute in a significant manner, we must have timely access to education, training and to work opportunities."

A former teacher, social services director and self-employed professional with her own management and consulting business, Dianne Cunningham was first elected to the Ontario Legislative Assembly in 1988, when she successfully contested the provincial by-election in the riding of London North. Re-elected in September 1990, and most recently in June, Mrs. Cunningham has a long history in education and women's issues. Cunningham is also the Minister of Intergovernmental Affairs.

Mrs. Cunningham became involved in politics in 1973 when she was first elected trustee for the London Board of Education. She served on the board for 15 years, including two years as chairperson.

In 1976, Mrs. Cunningham served as the Chair of the Women's Committee for International Women's Year. Her responsibilities included co-ordinating a major study — The One Parent/Child Research project — which resulted in recommendations to improve the quality of life for single parents.



**Dianne Cunningham, Minister Responsible for Women's Issues**

In 1993, she was proud to receive the Women of Distinction award from the London YW-YMCA for her achievements and involvement in the London community. "I believe that the Women of Distinction award was possibly premature," said the Minister. "I have a lot more to do to assist women in their efforts to obtain meaningful training and work, and to influence decisions focused on improving the quality of life for families."

In fact, Mrs. Cunningham's energies have led to her involvement in a variety of community organizations over the last 25 years. Her volunteer work in London began as President of the Orchard Park

Home and School Association. Mrs. Cunningham then served as a volunteer for the Canadian Red Cross, the Heart and Stroke Foundation, the Canadian Diabetes Association, and the Ontario Head Injury Association. She has also volunteered on library boards, the London Regional Art Gallery Association, and served as a Brownie, Girl Guide, Beaver and Boy Scout Leader.

This commitment to community service is part of a family legacy. Cunningham believes in the importance of role models for women and children and cites her mother and aunts as significant role models in her life. "They volunteered in churches, schools and libraries in Toronto while they assisted with the family business and raised children," she said.

"My twin sister and I had a wonderful opportunity to watch women contribute and to learn from that. I believe that women need heroes and role models in their community. We had a good time growing up and were proud that our parents were able to provide jobs in our community and to assist others as entrepreneurs. We were satisfied with less, but eager to take advantage of any opportunity to work part-time, to study and to make ends meet. In many ways, families today are working harder together to provide support and to achieve as we did."

Cunningham is "very proud of the work that the directorate has done, especially in the area of information sharing around issues that affect the women of Ontario." The Minister is also interested in hearing from women across Ontario "to find out how the directorate can most effectively use the funds and resources of Ontario taxpayers to build on our strengths and to continue to improve the quality of life for the women of Ontario." ♦

# SHARING OUR EXPERIENCES WORLDWIDE

**D**efinitely not your typical tourist destination, the Ontario Women's Directorate has been host to a number of delegations of women's organizations from overseas.

In October, 1994 Assistant Deputy Minister Mayann Francis and various directorate staff met with Ferdousi Sultana Begum, the gender advisor for the Bangladesh program of the Canadian International Development Agency (CIDA). The government of Bangladesh is looking at establishing a new Institute of Women's Studies.

Ferdousi Sultana Begum learned about the directorate's operations and observed the launch of the new "Women of Change" poster; she also attended a public forum on women's issues in Ontario, which was debated by provincial political leaders.

CIDA is also working with the National Commission on the Role of

Filipino Women (NCRFW), which was created under the former president of the Philippines, Corazon Aquino.

Led by executive director Teresita S. Castillo, an NCRFW delegation spent two days last fall at the directorate as part of a larger study tour that also took the five delegates to British Columbia and Ottawa. They discussed such issues as violence against women, gender training, curriculum development, employment equity and policy development. The team met with

Mayann Francis and was particularly interested in learning how to develop allies in a bureaucracy, and in seeing how the directorate works with agencies within and outside government.

Also last fall, representatives of women's groups, labour, academics and government officials of Japan's Kyoto Prefecture (or jurisdiction) visited the directorate. The 11-member team heard

presentations on the OWD's history, grants program, and the wife assault and sexual assault prevention campaigns.

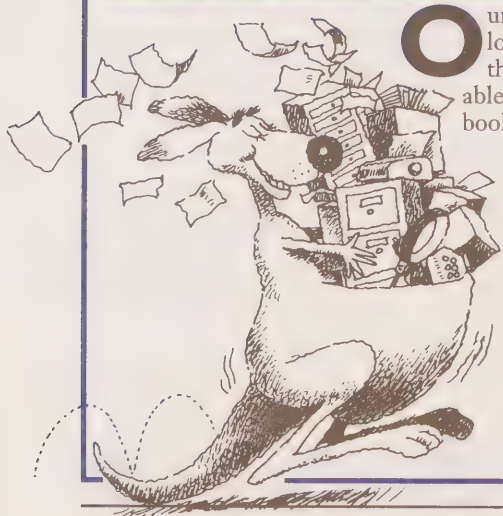
In February, Richard Morris from the British High Commission in Ottawa visited the OWD. He viewed the television advertisements on wife assault and sexual assault prevention, and received a selection of directorate publications.

Dr. Regina Papa, head of a university women's studies program in India, also visited the OWD in February. Dr. Papa was recently awarded the Women and Development Fellowship to carry out a project entitled "Planning and Implementation of Non-Traditional Career Choices for Women — A Study of the Functioning of the Ontario Women's Directorate and Women in Trades and Technology, a national network in Canada." She believes the findings of her study will help to identify strategies that will eliminate stereotyping and promote inter-national careers to women in India.

"When a delegation examines our work, they bring to us a fresh perspective," says Mayann. "It's exciting to see how many possibilities there are when you're expanding a women's program. And it makes us question our own assumptions and ask 'Are there ways we Ontario can do things better?' It's a mutual learning experience." ♦



## OWD RESOURCE COLLECTION HAS MOVED!



**O**ur book collection has a new home. It is now located at the Ministry of Labour library. Once the collection is catalogued, the public will be able to use reference materials as well as borrow books through inter-library loans.

A selection of videotapes will also be available for loan to the public.\*

The library is located at 400 University Avenue, 10th floor, Toronto, M7A 1T7.

**For general inquiry, call (416) 326-7840; for reference assistance, call (416) 326-7842. ♦**

*\*Please note that L.M. Media Marketing Services Ltd. is no longer handling OWD videos.*

Fall, 1995, Volume 4, Number 13

## Currents

Currents is published by the Ontario Women's Directorate.

Editor: Stephanie Sule

For information or notification of a change of address write to:

**Currents**  
Ontario Women's Directorate,  
2 Carlton Street, 12th floor,  
Toronto M5B 2M9  
Telephone: (416) 314-0297

♻️ Printed on recycled paper



# WORK<sup>and</sup>FAMILY

## FINDING THE BALANCE

A report is now available describing the first cross-sectoral symposium ever held in Canada to discuss issues arising from the balance of work and family.

Called "Families and the Economy: New Partnerships, New Strategies" the symposium was held in Toronto May 29 - 31, 1994 and was sponsored by the Ontario Women's Directorate. This final report describes the highlights and findings of the symposium.

The 130 delegates included employers, union representatives, policy makers, advocates from a variety of communities, and social and economic planners. This was the directorate's first attempt at pulling together so many communities of diverse interests and experience. The majority had not worked together on this or any other issue. Such a wide range of participants presented an equally wide range of knowledge levels, priority issues and working styles; all of which served to enhance the work groups.

"This collaborative approach served to clarify one single, irrefutable reality," said Mayann Francis, Assistant Deputy Minister of the Ontario Women's Directorate. "Reconciling the demands of work and family is an issue that our society as a whole must deal with, and no one single sector can, or should be expected to, develop solutions in isolation."

The report summarizes the symposium proceedings and discussions, and outlines a possible range of options for future action. These various strategies were drawn from materials produced by the work groups and are outlined in the report under such headings as:

► **Dependant Care** — For many families, de-institutionalization policies have meant increased responsibility to care for children, elders and disabled family members. Child care remains a significant and important priority which must be addressed. Several groups also noted that as the population grows older, there is increasing

need to focus attention on options for collectively addressing the care needs of seniors.

◆ **Defining the Family & Family Law**

— Many participants believed that the definition of "family" should deal with the function and interdependency of the individuals, not the "biological" structure of the group. A few participants expressed frustration at the inherent discrimination in the fact that gay and lesbian couples with children are seldom seen as families, but rather as a single parent unit, with none of the attendant benefits of an existing spouse.

◆ **Education** — Without exception, work groups agreed that family well-being must become a societal concern and responsibility, and that as a society, we need to reaffirm our commitment to a social system that values an investment in people and families. People must be educated on the economic and social changes that are needed to implement family-supportive programs and initiatives. Various public education activities were recommended in a number of areas to advance work and family issues by changing the attitudes of the general public and key decision-makers.

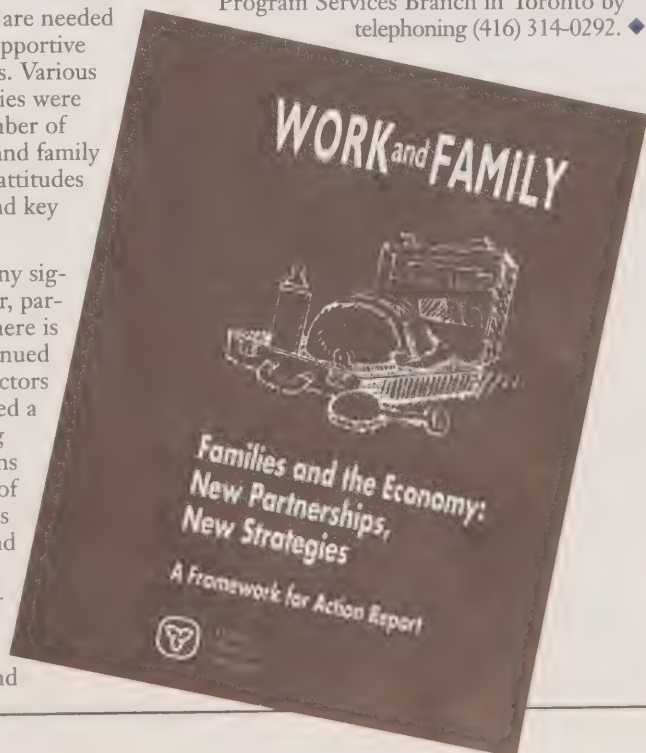
◆ **Consultation** — For any significant change to occur, participants warned that there is a critical need for continued discussion among all sectors involved. They identified a need to explore existing linkages and duplications in the lobbying efforts of different interest groups involved in the work and family challenge. The walls of misunderstanding and mis-communication between those demanding solutions and

those who can provide them, must be broken down.

Participants who so generously gave their time, expertise and good will over the course of an intense three-day working session, have laid the groundwork for a fruitful collaboration among the various sectors involved in managing the delicate balance between our work and family lives. To encourage these new partnerships, and as a strategic beginning to further work, the directorate has circulated the symposium report to a wide range of individuals and organizations.

The Ontario Women's Directorate is also firmly committed to doing its part to address the issues identified, and to follow through on the strategies outlined in this report.

Copies of **Families and the Economy: New Partnerships, New Strategies — A Framework for Action Report** are available in French and English from the Public Education and Program Services Branch in Toronto by telephoning (416) 314-0292. ◆

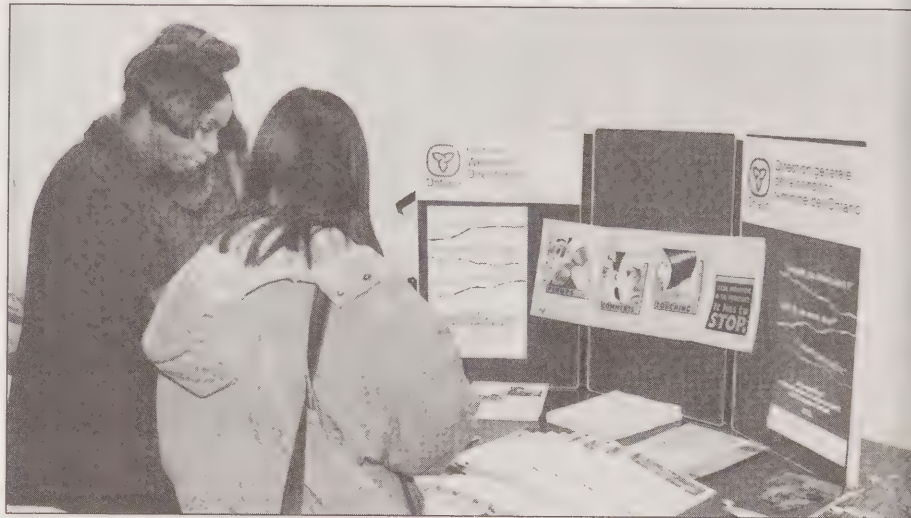


# Getting the Message Out: Information For and About Women's Issues

**N**ewly available information resources for women cover such topics as a "Moments in History" fact sheet, a federal report on the balance between paid work and family responsibilities, and videos on drug addiction and the violation of women's human rights.

These materials are available from the Ontario Women's Directorate (OWD), or its partners, by telephoning the numbers listed below.

- ◆ Fewer people are working increasingly longer hours and struggling to find family time, while others are under-employed or without work. Society's "struggle to juggle," especially for women, and what we can do about it, is the theme of **Working Time and the Distribution of Work**, colloquially called the Donner Report, which was released last December. Chair Dr. Arthur Donner and eight other professionals from business, labour, academic and social advocacy communities formed a federal advisory group on work and family issues. Their report's 24 recommendations address such themes as employment standards, hours of work and overtime, family and educational leave and phased-in retirement. Copies of the report are available from Human Resources Development Canada in Hull, Québec at (819) 994-6313.
- ◆ The hours are awful; the stress is sky-high, and the temptation to cope by using drugs is acute for those in the nursing profession. In **Nurses: The Web of Denial**, five nurses talk candidly on film about their struggle with addiction. The 30-minute award-winning film is paired with a three-part booklet describing resources available to nurses across Canada to help them with this problem. This project was completed with assistance from Canada's Drug Strategy, Health Canada and is sponsored by the Canadian Nurses' Association and the Registered Nurses' Association of Ontario. The package can be borrowed by the public from The Addiction



Research Foundation Library at (416) 595-6987; nurses should contact their professional association, or call the project director in Toronto at (416) 488-8974.

- ◆ They weren't on the official agenda and their meetings were relegated to the basement, but women were determined to have their human rights violations on the record at the United Nations World Conference on Human Rights in the Vienna Centre in June, 1993. The Vienna Tribunal is a 48-minute video documenting the testimony of 33 women from 25 countries; they told stories of women tortured, suppressed and raped. The film was produced and directed by Gerry Rogers, who also produced "After the Montreal Massacre." To obtain a copy and for more information, contact Augusta Productions in St. John's, Newfoundland, phone (709) 753-1861, fax (709) 579-8090.
- ◆ As a role model, Mary Ann Shadd had few peers. One of thousands of American Black people who escaped slavery via Canada's famous Underground Railway in the 1830s, Mary Ann Shadd was a pioneer teacher, editor, suffragette and lawyer; she was the only woman commissioned as a recruiting officer during the American Civil War. She died in the United States in 1893 at the age of 70. Her memory is honored in the Scarborough, Ontario school that bears her name, and in its motto, "free to be." A "Moments in History" fact sheet on the life of **Mary Ann Shadd**, the seventh in this series, is available from the Ontario Women's Directorate, Public Education and Program Services Branch, Toronto (416) 314-0292.

- ◆ **Rethinking Training: Meeting Women's Needs** describes generic principles, guidelines and training approaches that can be used to ensure gender-sensitive workplace training. Under the leadership of the OWD, this paper (Phase I) was prepared by a joint federal/provincial/territorial Working Group of Status of Women and Labor Market Officials on Education and Training. Another paper, Phase II, titled **Meeting Women's Training Needs: Case Studies in Women's Training** describes case studies of successful training approaches that illustrate gender equity principles, a bibliography of research and proposed training model. For copies, call the directorate's Consultative Services Branch, Toronto (416) 314-0358, or the Ontario Ministry of Education and Training (416) 314-3869.
- ◆ **Constructing Change: Dealing with Equity Issues** is a manual for apprenticeship and skills trainers in the construction industries where, increasingly, the work force includes more women, members of racial minorities, Aboriginal people and people with disabilities. Produced by the Provincial Building and Construction Trades Council of Ontario in partnership with the OWD's Change Agent Program, and with support from the Ontario Training and Adjustment Board, this training manual is for trainers who teach apprentices. It examines equity issues, demographic changes in the work force and the barriers faced by apprentices from various equity groups. Taught in three half-day modules, the manual is available from the Building Trades Council in Toronto at (416) 449-4018, or from the Ontario Training and Adjustment Board at (416) 326-5647. ◆

# féminine

**P**armi la nouvelle documentation à l'intention des femmes figurent les feuillets d'information « Moments

L'atteinte aux droits de la femme.  
Ce matériel est disponible auprès de la  
Direction générale de la condition fémi-  
nine de l'Ontario (DGCFO) ou de ses  
partenaires dont les numéros de téléphone  
sont indiqués ci-dessous.

◆ Certaines personnes travaillent de longues heures et ont de la difficulté à répondre aux exigences de leur vie familiale, tandis que d'autres sont sous-employées ou au chômage. Le

«Rapport du groupe consultatif sur le temps de travail et la répartition du travail», connu sous le nom du rapport Donner, publié en décembre dernier, traite de la difficulté, surtout pour les femmes, de concilier travail et

pour ces femmes, de conseils, d'avant et d'après. Le président, Dr. Arthur Donner et huit autres personnes du milieu des affaires, syndicalistes, universitaires et intervenantes et intervenants sociaux ont formé un groupe

consultatif sur les questions touchant au travail et à la famille. Les 24 recommandations de leur rapport portent notamment sur les normes d'emploi, le temps de travail et les heures supplé-

mentaires, les congés pour s'occuper de membres de sa famille ou faire des études, et la retraite progressive. On peut se procurer ce rapport au Développement des ressources humaines du Canada à Hull au

◆ Les heures de travail sont effroyables; le stress est très élevé et la tentation de droguer pour faire face à la vie quotidienne est sans cesse présente dans la

**«Infirmières et infirmiers : Le poids du silence»** met en scène cinq infirmières qui discutent ouvertement de leur problème de drogue. Ce film de

30 minutes a regu un prix; il est accom-

paginé d'un livret d'information en

trois parties sur les ressources disponibles au Canada pour aider les infirmières et infirmiers à résoudre leurs problèmes. Ce projet a été conçu avec le soutien de la stratégie canadienne antidrogues de Santé Canada.

est marrainé par l'Association des infirmières et infirmiers du Canada et l'Association des infirmières et infirmiers de l'Ontario. Pour obtenir ce matériel, téléphoner à la bibliothèque

de la Fondation de la recherche sur la toxicomanie au (416) 595-6987. Les infirmières et infirmiers doivent s'adresser à leur association professionnelle ou appeler la personne chargée

◆ Peu de femmes ont eu une telle influence sur les jeunes que Mary Ann Shadd. L'une des milliers de personnes noires d'Amérique qui ont échappé à

L'esclavage en s'enfuyant en 1830 par l'«Underground Railroad», une filière clandestine. Enseignante, rédactrice, suffragette et avocate, Mary Ann Shadd fut la seule femme à être nommée

rectrice pendant la guerre de Sécession. Elle mourut aux États-Unis en 1893 à l'âge de 70 ans. La devise «Vivre libre» a été adoptée en hommage à Mary Ann Shadd par l'école qui porte son nom à Scarborough.

«Moments historiques» sur la vie de Mary Ann Shadd est disponible à la DGCFO, Direction des programmes d'éducation et des services au public,

◆ «Repenser la formation pour répondre aux besoins des femmes» décrit des principes, des directives et des méthodes de formation qui peuvent

de la DGCFQ, ce document (Phase I)

a été rédigé par le Groupe de travail  
conjoint fédéral-provincial-territorial

«Répondre aux besoins des femmes

en matière de formation : études de cas » présente des études de cas appelées à des méthodes de formation basées sur les principes d'égalité entre les sexes; on y trouve également une

bibliographie de documents de recherche et des modèles de formation. Pour obtenir des exemplaires de ces rapports, appeler la Direction des services consultatifs, DGCFO, Toronto, au (416) 314-0358 ou le ministère de

◆ «Construire pour changer : Une question d'équité» est une trousse de formation pour les formateurs et formatrices.

formation pour les hommes et les femmes, les membres des minorités raciales, les autochtones et les personnes handicapées sont de plus en

plus présentes. Produit par le  
Provincial Building and Construction  
Trades Council of Ontario en collabo-  
ration avec le programme Agent de  
changement de la DGCFO et l'appui

du Conseil ontarien de formation et d'adaptation de la main-d'œuvre, cette trousses de formation examine les questions portant sur l'équité, les changements démographiques de la main-d'œuvre et les obstacles auxquels se

heurtent les appendices et apprennent dans les divers groupes désignés. Cette trousses est en trois modules d'une demi-journée chacun. On peut se la procurer en téléphonant au Building

Trades Council à Toronto au (416)  
449-4018 ou au Conseil ontarien de  
formation et d'adaptation de la main-  
d'oeuvre au (416) 326-5647. ♦



# Le TRAVAIL et la FAMILLE

## RÉTABLIR L'ÉQUILIBRE

Le colloque intitulé « La famille et l'économie : l'équation des années 90 », qui s'est déroulé à Toronto du 29 au 31 mai 1994, était marquée par la Direction générale de la condition féminine de l'Ontario. Le rapport final décrit les faits saillants et les résultats de ce colloque.

Des employeuses et employeurs, des syndicalistes, des décideurs, des intervenants et intervenantes de diverses communautés, des planificatrices et planificateurs sociaux et économiques figuraient parmi les 130 déléguées et délégués qui assistaient au colloque. C'était la première fois que la DGCCFO tentait de réunir tant de collectives aux intérêts et expériences diverses. C'était pour la plupart des personnes présentes la première fois qu'elles travaillaient ensemble. Vu la diversité des participantes et participants, les connaissances, les questions prioritaires et les styles de travail étaient également variés, et les groupes de travail d'autant plus stimulants.

« Cette approche coopérative a permis de clarifier une seule réalité irrefutable », a déclaré Mayann Francis, sous-ministre adjointe à la Direction générale de la condition féminine de l'Ontario. « Concilier les exigences de la vie professionnelle et familiale est une question à laquelle la société toute entière doit faire face, et on ne doit pas s'attendre à ce qu'un secteur découvre à lui seul des solutions. »

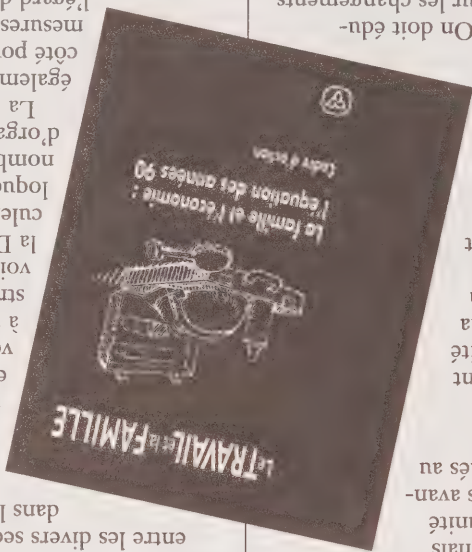
Le rapport résume les débats et les discussions qui ont eu lieu durant le colloque et décrit diverses mesures futures. Ces diverses stratégies sont tirées de la documentation produite par les groupes de travail et figurent dans le rapport sous des rubriques suivantes :

◆ **Soins aux personnes à charge** — Pour beaucoup de familles, les politiques de désinstitutionnalisation se traduisent par davantage de responsabilités en matière de garde des enfants et de prestation de soins à des membres de la famille qui sont âgés ou handicapés. La garde des enfants con-

inue d'être une priorité importante à laquelle on doit apporter des solutions. Plusieurs groupes ont également souligné qu'à mesure que la population vieillissait, il y avait un besoin croissant d'examiner diverses possibilités en vue de répondre collectivement aux besoins des personnes âgées en matière de soins.

◆ **Définition de la famille** — Droit de la famille — Beaucoup de participantes et participants pensaient que la définition de « famille » devait tenir compte du rôle et de l'interdépendance des individus et non pas de la structure « biologique » du groupe. Quelques personnes présentes ont exprimé leur mécontentement quant à la discrimination inhérente à l'égard des couples du même sexe avec des enfants que l'on considère rarement comme une unité familiale mais plutôt comme une unité monoparentale, sans avantages sociaux accordés au conjoint.

◆ **Éducation** — Les groupes de travail ont convenu à l'unanimité que le bien-être de la famille devait être la responsabilité de la société et, qu'en tant que société, nous devons réitérer notre engagement dans un système social qui pense qu'il est important d'investir dans les gens et les familles. On doit éduquer la population sur les changements économiques et sociaux nécessaires à la mise en oeuvre de programmes et de projets axés sur la famille. Diverses activités d'éducation publique ont été recommandées dans plusieurs domaines pour faire avancer les questions touchant à la vie professionnelle et familiale en changeant les attitudes



◆ **Consultation** — Les participantes et du public et des décisionnaires clés.

Les participantes et participants qui ont siégeaient ensemble ont donné leur temps et partagé leur expérience au cours de cette réunion de travail de trois jours, ont posé les jalons d'une fructueuse collaboration entre les divers secteurs impliqués dans la gestion de l'équilibre délicat entre nos responsabilités professionnelles et familiales. Pour encourager ces nouveaux partenariats, et à titre d'initiative stratégique ouvrant la voie à d'autres travaux, la DGCCFO a fait circuler le rapport du colloque parmi un grand nombre de personnes et d'organismes. La DGCCFO s'engage également à ouvrir de son côté pour prendre les mesures qui s'imposent à l'égard des questions qui ont été soulevées et à assurer le suivi des stratégies présentées dans ce rapport. Des exemplaires de **La famille et l'économie : l'équation des années 90** — cadre d'action sont disponibles à la Direction des programmes d'éducation et des services au public, DGCCFO, composé le (416) 314-0292. ◆

# La DGCFO rencontre des délégations de femmes du monde entier

L'oin d'être un lieu touristique par excellence, la DGCFO a pourtant

accueilli de nombreuses délégations de femmes du monde entier.

En octobre 1994, Mayann Francis, sous-ministre adjointe, ainsi que

divers membres du personnel de la DGCFO ont ren-

contré Ferdousi Sultana Begum, la conseillère

sur l'égalité entre les sexes pour le pro-

gramme Bangladesh de la

Agence cana-

dienne de développement

(ACDI). Le gou-

vernement du Bangladesh envis-

age de créer un nou-

vel institut d'étude de la

condition féminine.

Ferdousi Sultana Begum

s'est informée des activités de la

DGCFO et était présente au lancement

de l'affiche «Les grandes dérangeuses».

Elle a assisté aussi à un colloque sur la

condition féminine en Ontario auquel

participaient des chefs politiques de la

province.

La ACDI travaille également avec la

National Commission on the Role of Filipino

Women (NCRFW), un organisme créé lorsque Corazon Aquino était présidente des Philippines.

Dans le cadre d'un voyage d'étude, en

automne dernier, Teresita S. Castillo,

directrice en chef de la NCRFW,

ainsi que plusieurs déléguées se sont arrêtées deux jours

à la DGCFO. Ce voy-

age les a également

conduites à Ottawa

et en Colombie-

Britannique. Les

discussions ont

porté sur des

questions comme

la violence faite

aux femmes, la

formation en

matière d'égalité

entre les sexes,

l'élaboration d'un

programme d'études,

l'équité d'emploi et

Le groupe a rencontré Mayann

Francis et était particulièrement intéressé

d'apprendre comment se faire des alliés

dans la fonction publique et comment la

DGCFO travaille avec des organismes des

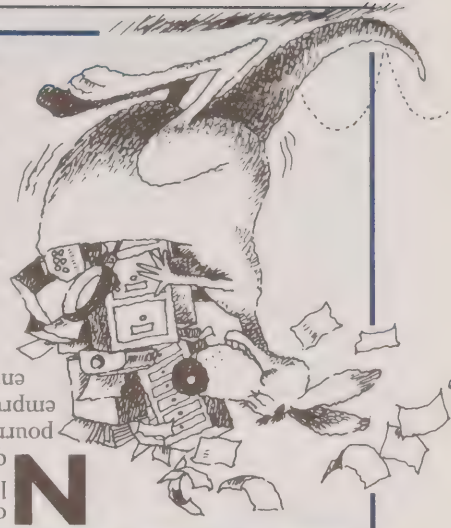
secteurs public et privé.

En février, Richard Morris, de la

British High Commission à Ottawa, est venu

à la DGCFO. Il a visionné les annonces

La bibliothèque se trouve au 400, rue University, 10<sup>e</sup> étage, Toronto, Ontario M7A 1T7. Pour des renseignements généraux, composer le (416) 326-7840; pour obtenir des renseignements sur la documentation, composer le (416) 326-7842. ◆



## LE CENTRE DE DOCUMENTATION DE LA DGCFO A DEMENAGE

Notre collection de documents est située à présent à la bibliothèque du ministère du Travail. Une fois que la collection sera cataloguée, en été, le public pourra consulter les ouvrages de référence et emprunter des livres par le biais du système d'échanges entre bibliothèques. Le public pourra également emprunter des vidéos sur toutes sortes de sujets. Pour votre information LM Media Marketing Services Ltd. n'est plus responsable de la distribution des vidéos pour le compte de la DGCFO.

relévisées sur la prévention de la violence conjugale et de l'agression sexuelle, et on lui a remis plusieurs publications de la DGCFO.

Dre Regina Papa, la directrice d'un programme d'études universitaires sur la condition féminine en Inde, a également visité la DGCFO en février. Dre Papa a obtenu récemment une bourse pour entreprendre un projet sur le choix de carrières non traditionnelles pour les femmes intitulé «Planning and Implementation of Non-Traditional Career Choices for Women — A Study of the Functioning of The Ontario Women's Directorate and Women in Trades and Technology, a national network in Canada». Elle estime que les résultats de cette étude lui permettront d'identifier des stratégies qui élimineront les stéréotypes et encourageront les femmes à poursuivre des carrières non traditionnelles en Inde.

«Lorsqu'une déléguée vient examiner nos activités, elle nous ouvre des perspectives nouvelles», a déclaré Mayann Francis. «Il est intéressant de constater les possibilités qui s'ouvrent à nous, lorsqu'on élargit un programme sur la condition féminine. Ça nous permet aussi de remettre en question notre façon de penser et notre façon de faire en Ontario. L'expérience est mutuelle», a-t-elle ajouté. ◆

## Courants

Automne 1995, volume 4, numéro 13

La revue Courants est publiée par

la Direction générale de la

condition féminine de l'Ontario

Rédaction: Stephanie Sule

Pour renseignements ou avis de

changement d'adresse, prière d'écrire à :

Courants

Direction générale de la condition

féminine de l'Ontario,

12<sup>e</sup> étage, 2 rue Carlton,

Toronto (Ontario) M5B 2M9

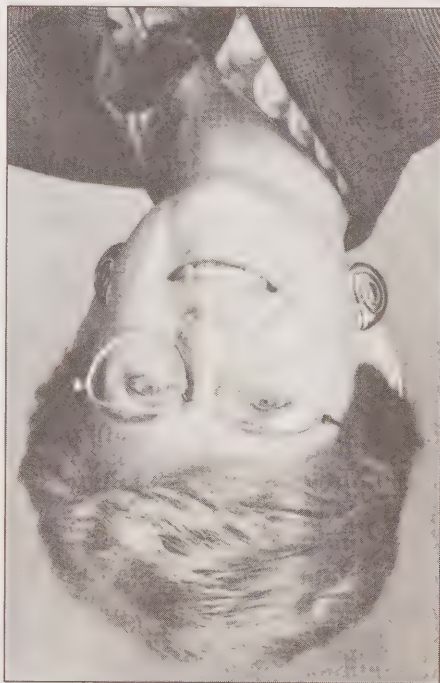
◆ Imprimé sur du papier recyclé



Ontario

# Courants

## La nouvelle ministre s'engage à améliorer la qualité de vie des femmes



Dianne Cunningham, Ministre déléguée à la Condition féminine

L'Ontario a un nouveau gouverneur en titre, mais la ministre déléguée à la Condition féminine, Madame Dianne Cunningham, est enthousiaste et consciente de l'importance de ses nouvelles fonctions et des nombreux défis qu'elle sera appelée à relever.

« Je me réjouis à l'avance d'assumer les responsabilités qui me sont confiées, car les questions relatives à la condition féminine sont pour moi d'une importance capitale », a déclaré Madame Cunningham.

ministre déléguée à la Condition féminine. « Je pense que le mandat de la Direction générale de la condition féminine de l'Ontario — oeuvrer en faveur de l'avancement économique, juridique et sociale des femmes — est beaucoup plus exigeant que dans le passé. Pour que les femmes contribuent pleinement à la société, l'accès opportun à l'éducation, à la formation et à l'emploi est essentiel. »

Ancienne professeure, directrice de services sociaux et présidente de son entreprise de gestion et de consultation, Madame Cunningham a été élue à l'Assemblée législative en 1988 et a disputé avec succès l'élection partielle dans la circonscription London nord. Elue de nouveau en 1990, et plus récemment en juin, Madame Cunningham a une grande expérience dans les domaines de l'éducation et de la condition féminine. Madame Dianne Cunningham est également ministre des Affaires intergouvernementales. Ses débuts en politique datent de 1973, lorsqu'elle a été élue conseillère scolaire auprès du conseil de l'éducation de London. Elle a siégé à ce conseil pendant quinze ans, dont deux à titre de présidente.

En 1976, Madame Cunningham est devenue présidente du comité sur les femmes dans le cadre de l'Année internationale de la femme. Ses responsabilités comprennent notamment la coordination d'un important projet de recherche sur les familles monoparentales qui s'est traduit par des recommandations en vue d'améliorer la qualité de vie des familles monoparentales.

En 1993, elle a reçu avec fierté le prix *Women of Distinction* du YW-YMCA de

London, mérite qui lui a été décerné pour son rôle important au sein de la communauté de London. « J'estime que le prix *Women of Distinction* m'a été remis prématurément », a dit la ministre. « J'ai encore beaucoup à faire pour aider les femmes à participer à des programmes de formation professionnelle et à obtenir des emplois valables, ainsi que pour influencer les décisions visant l'amélioration de la qualité de vie des familles. »

Madame Cunningham se consacre également depuis 25 ans à diverses causes communautaires. Ses activités bénévoles ont débuté auprès de l'*Orchard Park Home and School Association* dont elle était la présidente. Elle a ensuite travaillé à titre bénévole pour la Société canadienne de la Croix Rouge, la Fondation des maladies du cœur du Canada, l'Association canadienne du diabète et l'Association ontari-

enne des traumatisés crâniocérébraux. Elle a également occupé diverses fonctions bénévoles auprès de conseils de bibliothèques et de la *London Regional Art Gallery Association*, elle a été par ailleurs leader de divers groupes de jeunes notamment les *Brownies*, les Guides du Canada, les *Beavers* et les Scouts.

Cet engagement à l'égard du service communautaire tient de la famille. Madame Cunningham croit dans l'importance des modèles à imiter pour les femmes et les enfants. À cet effet, elle cite l'influence de sa mère et de ses tantes qui ont été pour elle des modèles de grande valeur. « Elles ont offert bénévolement leurs services dans les églises, les écoles et les bibliothèques, tout en contribuant à l'entre-

prise familiale et en élevant leurs enfants », a-t-elle indiqué.

« Ma soeur jumelle et moi-même avons eu la chance exceptionnelle d'observer ces femmes et d'apprendre de leurs expériences. Je pense que les modèles à imiter dans leur communauté. Nous avons eu une jeunesse heureuse et étions fières que nos parents aient pu aider les membres de notre communauté et créer des emplois en tant qu'entrepreneurs. Nous étions satisfaites de peu, mais prêtes à travailler à temps partiel et à que l'occasion se présentait, à étudier et à joindre les deux bouts. À bien des égards, les familles de nos jours travaillent dure pour offrir le soutien nécessaire et réussir comme nous l'avons fait », a ajouté Madame Cunningham.

Madame Cunningham est « très fière des initiatives entreprises par la Direction générale, en particulier dans le domaine de l'échange d'informations sur des questions qui concernent les Ontariennes ». Les femmes dans l'ensemble de la Direction générale pourraient utiliser le plus efficacement possible les fonds et ressources des contribuables de la province « pour consolider ses points forts et continuer d'améliorer la qualité de vie des Ontariennes. »







